

Repositório ISCTE-IUL

Deposited in *Repositório ISCTE-IUL*:

2025-07-18

Deposited version:

Accepted Version

Peer-review status of attached file:

Peer-reviewed

Citation for published item:

Marques Alves, P. (2024). A utilização do Twitter pelos sindicatos dos professores em Portugal. In Emília Vilarinho (Ed.), *Atas do IV Colóquio Internacional de Ciências Sociais da Educação*. (pp. 655-670). Braga: Instituto de Educação da Universidade do Minho.

Further information on publisher's website:

https://eu-central-1.linodeobjects.com/evt4-media/documents/ATAS_IVCICSE.pdf

Publisher's copyright statement:

This is the peer reviewed version of the following article: Marques Alves, P. (2024). A utilização do Twitter pelos sindicatos dos professores em Portugal. In Emília Vilarinho (Ed.), *Atas do IV Colóquio Internacional de Ciências Sociais da Educação*. (pp. 655-670). Braga: Instituto de Educação da Universidade do Minho.. This article may be used for non-commercial purposes in accordance with the Publisher's Terms and Conditions for self-archiving.

Use policy

Creative Commons CC BY 4.0

The full-text may be used and/or reproduced, and given to third parties in any format or medium, without prior permission or charge, for personal research or study, educational, or not-for-profit purposes provided that:

- a full bibliographic reference is made to the original source
- a link is made to the metadata record in the Repository
- the full-text is not changed in any way

The full-text must not be sold in any format or medium without the formal permission of the copyright holders.

A UTILIZAÇÃO DO TWITTER PELOS SINDICATOS DOS PROFESSORES EM PORTUGAL

Paulo Marques Alves

Iscte-Instituto Universitário de Lisboa e DINAMIA'CET_Iscte

paulo.alves@iscte-iul.pt

1. Introdução

As revoluções ocorridas na viragem do século XVIII para o XIX e ao longo deste operaram uma rutura fundamental que possibilitou a emergência de uma nova sociedade. O sindicalismo está indissolúvelmente ligado a esta transformação.

Inicialmente sujeitos a uma forte repressão, em nome da defesa dos princípios do liberalismo, da negação dos corpos intermédios típicos do Antigo Regime e do receio da união do proletariado nascente, os sindicatos integraram um movimento mais amplo em prol da liberdade associativa, sendo legalizados, com maiores ou menores restrições à sua atuação, ao longo do século XIX: 1824, no Reino Unido; 1884, em França; 1891, em Portugal.

Após décadas de crescimento, quer em número de associados quer em influência, o sindicalismo enfrenta atualmente uma crise profunda, cujo início remonta a meados da década de 70 do século XX, altura em que os seus recursos de poder¹ começaram a ser erodidos. A crise² desta forma associativa instala-se, tendo-se vindo a agravar e constituindo presentemente uma característica dominante do sindicalismo à escala global. As suas causas são múltiplas e profundas, nelas se mesclando fatores exógenos (mudanças estruturais na economia, na sociedade, na política e no campo ideológico) e endógenos ao sindicalismo (burocratização e oligarquização; divisão/fragmentação por motivos políticos, confessionais ou de estatuto; défice de capacidade de adaptação e de inovação; adoção de estratégias inadequadas para o recrutamento de mulheres e jovens; não propensão para organizar os *excluídos* (desempregados, trabalhadores migrantes, trabalhadores da economia informal, precários, trabalhadores das microempresas e das PME); enfoque concedido à defesa de

¹ O poder efetivo das organizações sindicais no quadro das relações sociais de trabalho no capitalismo reside na mobilização de vários recursos de poder que são relativamente interdependentes. Segundo Ebbinghaus & Visser (2000), esses recursos são de três tipos: o *poder associativo*, o mais importante, o *poder estrutural* e o *poder institucional*. Lehndorff, Dribbusch & Schulten (2018), referem um quarto tipo, o *poder societal*, remetendo para duas dimensões: *poder cooperativo ou colaborativo* e *poder discursivo ou comunicativo*.

² Entre vários outros aspetos, a crise manifesta-se pelo refluxo do número de aderentes e pela perda de influência social e política dos sindicatos, iniciada pela perda de poder na negociação coletiva e de influência junto do poder político (Alves, 2009).

determinados grupos de trabalhadores. A crise afeta igualmente o movimento sindical português, incluindo os sindicatos de professores³.

Na tentativa de ultrapassar os “tempos difíceis” (Chaison, 1996) que atravessam, as organizações sindicais têm vindo a implementar ações diversificadas visando a sua revitalização (Frege & Kelly, 2003). Entre elas, conta-se a adoção das tecnologias de informação e comunicação (TIC) e da internet, ainda que, segundo o Ad-Hoc Committee on Labor and the Web (1999), os sindicatos só tardiamente tenham reconhecido o seu potencial.

Alguns autores, imbuídos de uma “tecno-euforia” (Fuchs, 2014), chegaram mesmo a prognosticar que a internet iria contribuir para uma transformação qualitativa das estruturas sindicais, conduzindo à emergência de novas formas organizativas, que foram designadas por *cyberunion* (Shostak, 1999); *e-union* (Darlington, 2000); *open-source unionism* (Freeman & Rogers, 2002); ou *sindicalismo 2.0* (Gutiérrez-Rubi, 2009), tendência que se aprofundaria com a emergência da *Web 2.0*. (O’Reilly, 2005). Argumentou-se que atendendo ao conjunto de funcionalidades de que dispõe, ela pode ser utilizada para desburocratizar e romper com as tendências oligárquicas, aprofundar a democracia interna e manter os trabalhadores mobilizados, permitindo a conseqüente revitalização do sindicalismo.

Neste artigo pretendemos analisar o modo como os sindicatos docentes comunicam através das redes sociais *online*, no caso presente através do *Twitter*. Com esse objetivo, analisámos as contas oficiais de duas federações (F1 e F2) e de um sindicato (S1) nesta plataforma de *microblogging*, atendendo quer ao conteúdo dos *tweets*, quer ao seu alcance (volume de interações). Que convergências e divergências podemos encontrar na forma de comunicar destas organizações? O *Twitter* estará a ser utilizado para mobilizar os docentes? Que níveis de interação podemos encontrar?

Após um excuro de caracterização do sistema sindical português no sector da educação e de uma abordagem à metodologia seguida, situaremos a presença das três organizações sindicais no *Twitter* e analisar-se-á o modo como é utilizado.

2. O sistema sindical no sector da educação

Com o 25 de Abril abre-se uma nova fase de sindicalismo livre em Portugal e torna-se possível a organização dos trabalhadores na administração pública, que estava proibida no salazarismo. Forma-se assim um sistema sindical no sector educativo, no qual se integra o

³ Segundo dados do SPGL – Sindicato dos Professores da Grande Lisboa publicados no seu órgão de informação ou no *website*, o sindicato teria 22 167 sócios em 2002, aquando do referendo de adesão à CGTP-IN, tendo apenas 13 055 em 2019, por ocasião das eleições sindicais desse ano.

único sindicato de professores existente no período da ditadura, o Sindicato Nacional dos Professores (Ensino Privado), que se designa atualmente SINAPE – Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação.

No estudo dos sistemas sindicais, três eixos analíticos costumam ser privilegiados: o grau de consistência do sistema; as suas dinâmicas de desenvolvimento (causas, processos, resultados); e as tendências de evolução dos diversos tipos estruturais.

O grau de consistência é avaliado segundo dois planos: número total de organizações existentes e o nível da sua filiação confederal. Um movimento sindical será tanto mais *concentrado* quanto menor for o número e mais fortes forem as organizações existentes e quanto maior for o índice de filiação na estrutura de topo. E será tanto mais *fragmentado* quanto maior for o número de organizações e a sua debilidade, situação acompanhada por baixos índices de filiação confederal. Podemos considerar ainda uma situação de carácter *dualista*, quando um pequeno número de organizações de grandes dimensões e fortes coexiste com uma miríade de pequenos sindicatos fracos (Visser, 1990).

O sistema sindical do sector da educação é um exemplo de um sistema tendendo para a fragmentação, facto que se tem aprofundado nos últimos anos com o enfraquecimento das organizações mais representativas.

Em 1975 existiam apenas dois sindicatos⁴ com âmbito de atuação na educação (SPGL e SPZN – Sindicato dos Professores da Zona Norte). A 31 de dezembro de 2021, o número de organizações ascendia a 33. Desde a instauração da democracia, foram fundados 46 sindicatos, sendo 38 de professores⁵. Às organizações de primeiro nível há que acrescentar cinco federações.

A população de sindicatos cresceu de forma contínua até meados da primeira década do século atual, excetuando-se um breve período de estagnação de três anos no início dessa década. A partir de 2006 assiste-se a uma estabilização.

Uma segunda característica é o relativamente elevado grau de filiação confederal da população de sindicatos, a qual é superior ao que ocorre no conjunto da administração pública (Alves, 2016), sendo que todas as organizações de maior dimensão estão confederadas. Dos 33 sindicatos, 14 estão diretamente filiados nas quatro confederações existentes e outros sete estão-no de forma indireta, o que perfaz 21 organizações (63,6% do total).

⁴ Para o cômputo das organizações sindicais com jurisdição no sector educativo, não contabilizamos os sindicatos verticais da função pública.

⁵ Para além da forma sindical, outros atores têm atuado no sector, como sejam as associações de carácter profissional e os movimentos, que têm surgido em momentos de mais forte contestação dos professores às políticas públicas de educação.

No campo da dinâmica do sistema, a análise centra-se na captação do seu grau de fluidez, envolvendo alterações nos domínios interno e externo dos sindicatos. No plano interno, o enfoque incide fundamentalmente sobre o governo das organizações. No externo, aquele que aqui retemos, considera-se um conjunto de acontecimentos estruturais. Por um lado, a *fundação*, que se refere ao processo de constituição de uma nova estrutura, a qual pode ser criada de raiz, quando não se reporta a uma estrutura preexistente, ou ter por base uma *fusão* ou uma *cisão*. Por outro, a *dissolução*, que diz respeito ao processo de cessação de atividade, a qual pode ocorrer por *fusão*, *integração* ou *cessação de atividade*, sem transferência dos efetivos e do património para outra estrutura. A pura cessação de atividade pode ser *voluntária* ou *coerciva*, quando tem na sua base uma decisão judicial.

Face à crise, os movimentos sindicais nacionais têm-se reestruturado de uma forma que Waddington (2005, p. 11), apelida de “*dramática*”, com as fusões a constituírem-se como o instrumento privilegiado de adaptação estrutural.

Portugal não tem ficado imune a esta onda de fusões, se bem que seguindo padrões próprios. A agricultura e a indústria e, em menor escala, os serviços têm sido os mais atingidos. A administração pública e, nomeadamente o sector da educação, apresentam-se como uma exceção neste domínio. De facto, a dinâmica do sistema sindical na educação tem passado mais pela constituição de organizações criadas de raiz, do que pela reestruturação das existentes, através do desaparecimento por fusão ou integração. De sublinhar, contudo, que existem algumas organizações que foram fundadas em resultado de cisões (como sucedeu, por exemplo, entre os professores) e que se verificaram várias dissoluções.

A maior atividade fundacional registou-se na década de 80, quando se formaram 16 sindicatos e a menor na última década, quando foram constituídos apenas dois, sendo que uma das organizações teve uma curta duração de cerca de dois anos, tendo sido extinta de forma voluntária em 2019.

Sete organizações foram extintas (quatro por decisão judicial e duas voluntariamente) desde 2005. A elas dever-se-á adicionar outras quatro que consideramos inativas, mas que nunca cancelaram o registo nem foram até ao momento extintas judicialmente com o fundamento de há mais de seis anos não requererem a publicação da identidade dos membros das respetivas direções.

São estes dois movimentos, por um lado, o acentuado decréscimo dos níveis fundacionais e, por outro, a dissolução de várias organizações que explica a estabilização do número de organizações do sistema a partir de 2006.

A análise dos tipos estruturais remete para o princípio em torno do qual as organizações se estruturam, dada a considerável diversidade de princípios organizativos de base, que vão desde a garantia da exclusividade de uma ou de um pequeno conjunto de profissões, como sucede nos sindicatos de profissão, até situações onde se defende a inclusão de todas as categorias profissionais referentes a mais do que um sector de atividade, como acontece nos conglomerados sindicais que se têm constituído ultimamente nos países capitalistas centrais. Na educação, o tipo estrutural dominante é o sindicato de profissão: professores, inspetores escolares, delegados escolares, diretores escolares.

3. Metodologia

De acordo com a informação estatística disponibilizada pela DGEEC, os níveis de ensino não superior perderam cerca de 44 000 docentes entre os anos letivos de 2004/2005 e 2014/2015, sendo que a maioria (perto de 34 000) saiu do sistema entre 2010/2011 e 2014/2015, tendo-se verificado uma ligeira recuperação de cerca de 6 000 docentes nos últimos anos. No ensino superior, a tendência é semelhante, registando-se uma perda de cerca de 2 000 docentes entre os anos letivos de 2010/2011 e 2020/2021.

A explicação para este fenómeno certamente que reside, em grande medida, na continua desvalorização que a profissão tem sofrido nas últimas décadas e que faz com que quem está no sistema anseie por se aposentar e quem não o integra opte por outras profissões, o que tem como consequência um profundo envelhecimento do corpo docente, que se tem agravado⁶.

Esta desvalorização, que é transversal a todos os níveis de ensino, é anterior à intervenção da *troika*, com ela se aprofundou, e não foi revertida após a saída desta, manifestando-se na precariedade do vínculo laboral dos que tentam entrar no sistema; pelo congelamento salarial, quando não mesmo por cortes nos salários, como sucedeu durante o período da *troika*; pelo congelamento de carreiras no ensino básico e secundário e pelos obstáculos à progressão (milhares de professores estão retidos no acesso aos 5º e 7º escalões, pelo que dificilmente algum dia chegarão ao 10º escalão, o topo da carreira); pelo crescimento do trabalho burocrático e a intensificação do trabalho docente⁷, devido ao aumento da

⁶ Segundo os dados publicados no último relatório do CNE sobre o *Estado da Educação*, referente ao ano de 2020, no ano letivo de 2010/2011, 27,1% dos docentes dos níveis 0-4 da ISCED tinha 50 ou mais anos, enquanto 7,4% tinha menos de 30. Desde então, a situação agravou-se continuamente e no ano letivo de 2019/2020 apenas 1,6% dos docentes do ensino não superior público tinham menos de 30 anos enquanto 51,9% tinham 50 ou mais, sendo que 14,7% tinham mesmo 60 anos ou mais anos. No ensino superior, as percentagens eram de 45,8% e 4,0%, respetivamente.

⁷ Como realça o Conselho Nacional de Educação, “esta intensificação do trabalho e o regime da sua prestação reforçaram, provavelmente, a tendência para um esgotamento profissional o que, cruzado com o nível de

dimensão das turmas e/ou do número de turmas a lecionar; por uma avaliação de desempenho que não está orientada para uma melhoria efetiva da qualidade do ensino, mas que tem antes outros objetivos; ou pela falta de reconhecimento social, em particular, dos poderes públicos.

Durante o período da *troika*, para além dos cortes salariais, o governo então em funções decidiu congelar o tempo de serviço dos docentes do ensino não superior em 9 anos, 4 meses e 2 dias, com implicações nas suas carreiras.

Com a mudança do ciclo político em 2015, renasceu a esperança de que o processo de desvalorização da profissão fosse revertido. Os cortes salariais foram repostos, mas o novo governo recusou recuperar totalmente o tempo de serviço congelado, impondo em outubro de 2018, de forma unilateral, a recuperação de apenas 2 anos, 9 meses e 18 dias, pelo que continuam por recuperar 6 anos, 6 meses e 23 dias de tempo de serviço efetivamente prestado e não contabilizado. O movimento sindical docente reagiu criando uma plataforma que juntou a grande maioria dos sindicatos⁸. Um vasto repertório de formas de ação coletiva (Tilly, 2006) foi utilizado, incluindo greves, manifestações, vigílias, processos judiciais, etc. Depois de outros momentos altos de contestação, como a greve aos exames de 2005 e a greve e os protestos em torno da PACC em 2014 e, sobretudo, a *Marcha da Indignação* de 8 de março de 2008, que juntou em Lisboa 100 000 professores segundo os cálculos feitos à época, naquela que foi a maior manifestação de um só grupo profissional em Portugal, a contestação contra a degradação do estatuto profissional voltava em força.

Os meses finais de 2018 foram igualmente de contestação ao PREVPAP – Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública. Os docentes e investigadores começaram a ser notificados pelas CAB – Comissões de Avaliação Bipartida dos resultados dos pareceres aos requerimentos que haviam apresentado visando a obtenção de um contrato estável, sendo que a esmagadora maioria desses pareceres ia no sentido da manutenção da precariedade.

A existência deste momento de protesto foi crucial para selecionarmos o último quadrimestre de 2018 para analisar a forma como os sindicatos dos professores utilizam a internet, em particular, as redes sociais *online*.

Depois de termos estudado o uso do *Facebook* por estes sindicatos (Alves, 2021), a pesquisa recaiu agora no *Twitter*, uma plataforma de *microblogging* fundada em 2006 e que,

envelhecimento da classe docente, terá gerado situações críticas de ausência e turbulência psicológica, agravando a solidão (e sofrimento) profissional.” (CNE, 2021, p. 290)

⁸ As divergências, fruto das diferentes linhas político-sindicais e dos estatutos diversos, não tem impedido a convergência da maioria das organizações em alguns processos de ação coletiva, como aquele que visa a recuperação integral do tempo de serviço. Para o efeito foi constituída uma plataforma agrupando 22 sindicatos.

embora tenha uma penetração reduzida em Portugal, quando comparada com outras redes sociais *online*, tem tido um crescimento relevante em termos do número de utilizadores⁹.

Retivemos a atividade registada entre 1 de setembro de 2018 e 31 de dezembro do mesmo ano, tendo sido criada uma base de dados no programa *IBM SPSS Statistics*, versão 27, a qual é composta por 310 *tweets* publicados pelas três organizações mencionadas. Procedeu-se ainda a uma análise de conteúdo temática aos *tweets* publicados.

4. A utilização do Twitter pelos sindicatos de professores

As organizações sindicais de professores têm uma forte presença na internet. No caso das federações, 40,0% (duas – FENPROF – Federação Nacional dos Professores e FNE – Federação Nacional da Educação – em cinco) têm *website*, o mesmo sucedendo com 77,4% dos sindicatos. Existe ainda um sindicato – o SPE – Sindicato dos Professores no Estrangeiro – que possui uma página no *website* da FENPROF. A maioria dos *websites* (70,8%) prevê ligações para as redes sociais *online*, em particular o *Facebook*, a plataforma onde a presença institucional destas organizações é mais alargada, atingindo uma expressão muito elevada, como evidencia a Tabela 1, o que acompanha a tendência nacional.

Os *websites* são utilizados como repositório de informação oficial das organizações, sendo a comunicação exclusivamente unidireccional.

⁹ Segundo a Marktest (2022), em 2021, 27,2% dos portugueses com conta nas redes sociais *online*, tinham conta no *Twitter* (93,4% no *Facebook*). No entanto, ao contrário do *Facebook*, que vem perdendo utilizadores (96,7%, em 2011, contra 93,4%, em 2021), o *Twitter* apresenta uma tendência crescente, tendo passado de 16,7%, em 2011, para 27,2%, em 2021.

Tabela 1

Distribuição da Presença dos Sindicatos de Professores nos Social Media de Carácter Comercial, por Tipo de Uso (%), em Setembro de 2022¹

Tipo de uso	Tipos de media sociais	Plataformas	%	
Cognição	Plataformas de partilha de vídeos	<i>You Tube</i>	48,4 ²³	
		<i>DailyMotion</i>	0,0	
		<i>Vimeo</i>	0,0	
	Blogue			3,2
		<i>Online pinboards</i>	<i>Tumblr</i>	0,0
			<i>Pinterest</i>	0,0
	Comunicação	Social news services	<i>Reddit</i>	0,0
		Plataformas de partilha de fotografias	<i>Instagram</i>	35,5 ⁵
			<i>Flickr</i>	3,2
Plataformas de <i>microblogging</i>		<i>Twitter</i>	32,3 ²⁴	
		Plataformas de mensagens instantâneas	<i>Whatsapp</i>	0,0 ⁶
			<i>Signal</i>	0,0 ⁶
	<i>Telegram</i>	0,0 ⁶		
Cooperação	Redes sociais <i>online</i>	<i>Forum</i>	0,0	
		<i>Chat</i>	0,0	
		<i>Facebook</i>	74,2 ⁷	
		<i>LinkedIn</i>	9,7 ⁸	

Fonte: Base de dados da presença dos sindicatos na Internet, 2022

Notas: ¹ Adaptado de Fuchs (2014).

² A FENPROF e a FNE têm igualmente presença nestas várias plataformas.

³ Considerámos apenas os sindicatos que têm um canal próprio. No entanto, existem vídeos referentes a outros sindicatos.

⁴ Cinco das dez contas de organizações sindicais do sector da educação no *Twitter* há muito não são utilizadas. No caso de um sindicato, desde 2012; nos outros, desde 2018 ou 2019.

⁵ Dos onze sindicatos com conta no *Instagram*, três não têm qualquer publicação e outros três têm um número muito reduzido. Em contrapartida, o SPGL e o SPZN têm respetivamente 301 e 364 publicações e o SINAPE, 246.

⁶ Em nenhum *website* existe qualquer referência à utilização de plataformas de mensagens instantâneas, pelo que colocamos a hipótese de não serem utilizadas na ação sindical.

⁷ Vinte sindicatos têm página oficial no *Facebook*, dois estão presentes através de grupos públicos, sendo que num caso este se encontra inativo, e um terceiro através de um grupo privado.

⁸ Só três sindicatos têm conta oficial no *LinkedIn*. Contudo, nesta rede social *online* existem contas pessoais dos dirigentes máximos de outras três organizações; da vice-presidente de outra e de uma delegação regional de outro sindicato.

Antes do encerramento do Google+, três sindicatos tinham contas ativas nesta plataforma.

Nenhuma organização está presente em plataformas com um carácter não comercial e alternativo, como sejam a *Diaspora** ou o *Riseup*.

Os sindicatos de professores utilizam o *Twitter* de uma forma muito menos intensa do que o *Facebook* ou o *You Tube*, quer centremos a análise no número de organizações nele presentes quer consideremos a atividade desenvolvida pelos que o usam.

No último quadrimestre de 2018, as três organizações publicaram um total de 310 *tweets*. F1 apresenta a maior atividade, cabendo-lhe 65,8% dos *tweets*, contra 22,6% de F2 e 11,6% de S1. No total, F1 produziu 204 mensagens (média de 1,67 por dia); F2, gerou 70 (0,54); e S1 publicou 36 (0,29).

Verificou-se uma maior concentração da atividade em setembro (25,5% dos *tweets* e, sobretudo, em outubro, com 39,7%, perfazendo um total de 65,2% no conjunto do quadrimestre), o que corresponde ao período mais intenso de ação sindical em torno das questões das carreiras dos docentes dos ensinos básico e secundário e do PREVPAP. F1 e F2 utilizaram o *Twitter* mais ativamente em outubro, com respetivamente 38,7% e 44,3% do total das mensagens que emitiram, enquanto S1 utilizou a plataforma de forma idêntica em setembro e outubro, com a emissão de 36,1% dos seus *tweets* em cada um dos meses.

Uma breve análise das características dos *tweets* revela-nos que todos são originais, isto é, produzidos pelas organizações, não tendo nenhuma delas feito qualquer *retweet* durante o período. Excetuando um *tweet*, todos os restantes possuem um *link* que, na grande maioria dos casos, remete para o *website* da organização (73,0% em F1; 74,3% em F2 e 61,1% em S1). No caso de S1 importa assinalar o valor expressivo (36,1%) assumido pelos *links* para páginas dos órgãos da comunicação social onde são noticiados os posicionamentos do sindicato sobre questões relacionadas com as políticas de educação e ciência. A utilização de fotografias ocorre nos três casos, sendo mais frequente em F1. Não se verificou publicação de vídeos, mas F1 e F2 têm alguns *tweets* com *links* para os respetivos canais no *You Tube*.

Relevante para a análise afigura-se o facto de nenhuma das organizações ter utilizado *hashtags* ao longo do período, o que as impossibilitou de obter os benefícios que elas proporcionam de aumento dos níveis de visibilidade e de engajamento.

A dimensão da audiência, em 2018, era muito limitada, como o é ainda atualmente, visto que F1 tem somente 906 seguidores; F2, 262 e S1, 101. Além de limitada, é heterogénea, pois tanto encontramos indivíduos (alguns certamente membros e até militantes das organizações, mas outros eventualmente não), como organizações do mais diverso tipo, desde órgãos de comunicação social até estabelecimentos comerciais.

À limitada dimensão da audiência, adiciona-se uma escassa interactividade. No total das três organizações e ao longo dos quatro meses, verificamos que as mensagens, no seu conjunto, deram origem unicamente a 146 *likes*, 55 *retweets* e 3 *replies*. 71,5% dos *tweets* não tem qualquer *like*; 85,5% não foram *retweetados* e 99,4% não tiveram qualquer *reply*. As reações concentraram-se nas mensagens de F1, a quem coube 87,0% dos *likes*; 83,6% dos *retweets* e 100,0% dos *reply*. A taxa média de engajamento¹⁰ é puramente residual nos três casos, apresentando-se mais elevada em S1 (0,71%), seguindo-se F1 (0,10%) e, por fim, F2

¹⁰ A taxa média de engajamento foi calculada da seguinte forma: $(Likes+Retweets+Replies/Número\ de\ tweets)/Número\ de\ seguidores*100$.

(0,03%). Sendo a participação residual, também não se verifica da parte das organizações uma preocupação em incentivá-la.

Analisando os conteúdos dos *tweets*, concluímos que as organizações utilizam esta rede com objetivos diferenciados, como se observa na Tabela 2. Se para F1, a plataforma é usada principalmente com intuitos de mobilização e para informar sobre a ação sindical desenvolvida, embora não se descurem outros aspetos, no caso de F2, embora se encontrem mensagens com a intenção de mobilizar os professores, a lógica subjacente é fundamentalmente a de dar a conhecer o seu posicionamento sobre diversas matérias, o que é ainda mais vincado em S1, de onde estão completamente ausentes *tweets* que visem a mobilização dos associados. Podemos encontrar estas duas lógicas de utilização igualmente nos *websites* oficiais.

Tabela 2

Categorização Temática dos Tweets das Três Organizações (Setembro-Dezembro de 2018)

Temáticas	F1	F2	S1
Ação sindical (greves, negociações)	42,2	40,0	8,3
Campanhas sindicais	0,0	0,0	0,0
Condições de trabalho (salários, carreiras, etc.)	6,9	0,0	0,0
Cultura	0,0	0,0	0,0
Emprego	4,4	0,0	33,3
Informação no âmbito da profissão	8,8	17,1	19,4
Mobilização	19,1	10,0	0,0
Organização	1,0	8,6	2,8
Outras informações (ADSE, Segurança Social, relatórios da OCDE, etc.)	9,8	4,3	2,8
Políticas de educação e ciência	7,8	17,1	33,3
Política internacional	0,0	0,0	0,0
Política nacional	0,0	2,9	0,0
Recrutamento	0,0	0,0	0,0
Serviços	0,0	0,0	0,0
Solidariedade	0,0	0,0	0,0

Fonte: Base de dados da presença dos sindicatos no *Twitter*, 2018

Como referimos, o poder associativo ou organizacional é o recurso de poder primacial de um sindicato, residindo a sua fonte no volume dos efetivos sindicais, na sua coesão e na capacidade das organizações para os manter mobilizados.

A teoria da mobilização, fornece contributos importantes para compreender os processos sociais que se encontram subjacentes à ação coletiva, particularmente no respeitante à transformação de queixas individuais em interesses coletivos ou, por outras palavras, sobre como os indivíduos se tornam atores coletivos, ao mesmo tempo que explica o que condiciona

a ocorrência da ação coletiva, uma vez que esta não surge automaticamente, bem como as formas que ela assume.

As suas fundações encontram-se em Tilly (1978). Posteriormente, Kelly (1998), com base nas contribuições de Tilly e de outros autores, nomeadamente McAdam (1988), introduziu esta conceptualização no domínio das chamadas "relações industriais".

Uma das principais contribuições de Tilly para a teoria é o modelo que constrói e que envolve cinco componentes: a definição de interesses, a organização, a mobilização, a oportunidade e a ação. Por seu lado, a grande contribuição de McAdam é a ideia de que os interesses coletivos surgem quando os trabalhadores percebem que são alvo de uma injustiça.

Relativamente à definição dos interesses, levantam-se duas questões (Kelly 1998, p. 27): como e porquê se adquire um sentimento de injustiça? E como é que os trabalhadores desenvolvem uma consciência de que estão perante uma questão que lhes é comum?

O sentimento de injustiça é adquirido quando se forma uma convicção de que os empregadores estão a agir de forma ilegítima. Por sua vez, a passagem da injustiça para a definição de um interesse coletivo envolve, de acordo com a teoria, três processos: atribuição, ou seja, atribuir a culpa da injustiça a uma entidade; a identificação social, ou seja, o processo pelo qual um "nós" é construído em oposição a um "eles"; e a liderança, formal ou informal, a qual desempenha um papel fundamental no enquadramento das questões com o objetivo de promover o sentimento de injustiça, sublinhando ao mesmo tempo a necessidade dos trabalhadores fazerem valer os seus direitos e darem uma resposta coletiva. Deste modo, o papel das lideranças sindicais, a todos os níveis da estrutura sindical, é fundamental no processo de mobilização.

Mas, para que isso suceda, uma boa interação é crucial. Com base em vários estudos, Darlington (2018) afirma que os militantes que são acessíveis, que prestam atenção e respondem às questões dos trabalhadores e ouvem as suas propostas, "*are likely to be more effective in translating particular workplace grievances and injustices into collective action*" (Darlington 2018: 626). Por outro lado, considera igualmente que os militantes com uma orientação de classe, que rejeitam "*the social partnership*" e o "*business unionism*", são mais suscetíveis de fomentar a ação coletiva.

Deste modo, a mobilização e, conseqüentemente, a ação coletiva dependem da definição de interesses, da organização dos trabalhadores e do estilo de liderança, mas estas três condições sendo necessárias, não são suficientes. Elas dependem ainda da existência de uma oportunidade e de uma consciência entre os trabalhadores de que a ação terá eficácia, isto é,

que unidos conseguem mudar a situação agindo dentro do equilíbrio de poder vigente. E dependem do facto das organizações sindicais dominarem e empregarem nas suas mensagens “*the linguistic framing*” (Hyman, 2007, p. 207) necessário para mobilizar os trabalhadores.

Assim sendo, num processo de mobilização, quer se utilize a comunicação face-a-face quer as redes sociais *online*, os sindicatos, para além de fomentarem a coesão do grupo e de fornecerem os recursos necessários, devem enquadrar a injustiça e atribuir a responsabilidade da situação a uma determinada entidade. É o que sucede com F1, que ao longo do último quadrimestre de 2018 utilizou frequentemente a linguagem da mobilização nas suas mensagens no *Twitter*, o que fica bem patente tanto nos *tweets* onde procede ao enquadramento da injustiça, de que são exemplo:

“9 Anos, 4 Meses e 2 Dias – Não nos roubarão!” – 10set2018

“Professores exigem respeito e justiça!” – 14set2018

como naqueles em que atribui claramente as responsabilidades da situação ao governo:

“Governo, inflexível e intransigente, faz finca-pé e decide violar a Lei do Orçamento e desrespeitar os professores.” – 7set 2018

“Governo intransigente na negociação.” – 28set2018

“Para um governo prepotente e a sua proposta ilegal, os professores só podem ter uma resposta: uma grande greve e manifestação!” – 28set2018

5. Conclusão

Após algumas resistências iniciais, as TIC e a internet encontram-se hoje amplamente difundidas no movimento sindical português, em particular nos sindicatos com jurisdição na educação. Acompanhando esta extensa disseminação, evidencia-se, no entanto, uma tendência no sentido do movimento sindical não estar a tirar total partido das suas potencialidades. Na sequência de outros estudos (Alves, 2015, 2021), este também o demonstrou.

Esse facto surge claramente expresso, desde logo, nos *websites*. Estes possuem, no essencial, um carácter estático, não sendo mais do que um repositório de informação oficial das organizações, ao mesmo tempo que a unidirecionalidade domina, em detrimento de uma bidirecionalidade promotora de participação, e que é proporcionada por funcionalidades como o *e-mail*, as listas de discussão, os *chats* ou os *fora* que, à exceção da primeira, estão completamente ausentes. Também não se encontram referências à utilização de plataformas de mensagens instantâneas.

O mesmo panorama pode ser encontrado no *Twitter*, que é utilizado de uma forma muito limitada, desde logo porque são poucos os sindicatos nele presentes, o que está em consonância com a sua reduzida difusão em Portugal, apesar do crescimento verificado.

Muito restrito é igualmente o alcance das mensagens produzidas, dado o escasso número de seguidores, que são muito heterogéneos. E a interatividade é praticamente nula, não sendo incentivada. O *Twitter* acaba por ser uma extensão do *website*, o que é desde logo indiciado pelo elevado número de publicações onde encontramos *links* que para eles remetem.

O uso que é feito do *Twitter* não muda a forma como estas organizações atuam na internet, mantendo-se o modelo de comunicação que há muito vem sendo implementado. Deste modo, verifica-se uma convergência na forma como os vários sindicatos utilizam esta rede social *online*: o *Twitter* como extensão do *website*, o não incentivo à participação, a não utilização de *hashtags*. Convergência existe igualmente no que respeita à escassa e heterogénea audiência, bem como quanto à sua muito limitada participação.

A convergência deixa de existir no atinente ao conteúdo das mensagens, o qual está de acordo com a matriz identitária de cada organização. Esta perpassa não só pelos documentos físicos dos sindicatos ou pela sua ação no mundo real, mas também influencia os conteúdos das mensagens sindicais veiculadas tanto através dos *websites* como dos *social media*, que constituem “*increasingly important ways for unions to project how they want to be perceived to both members and potential members*” (Houghton & Hodder, 2021, p. 235).

Se há organizações (sobretudo F1 e, até certo ponto, F2) que usam nesta plataforma “*the language of mobilisation*” (Kelly, 2018), com o intuito de mobilizar aquele que é o principal recurso de poder dos sindicatos numa altura em que os professores eram confrontados com uma decisão unilateral do governo com graves implicações nas suas carreiras e quando estava muito presente a questão do PREVPAP; outras utilizam-na mais numa lógica de “modelo de marketing” (Dijk, 2000), limitando-se basicamente a fornecer informação considerada útil relativamente à profissão em que têm jurisdição e a sua envolvente ou a divulgar os seus posicionamentos sobre as políticas públicas, constituindo o *Twitter* mais um canal de divulgação dos seus posicionamentos oficiais, modelo de que S1 se aproxima.

Ressalve-se que no contexto da crise sindical, a adoção e utilização da internet, por si só, não constitui *a* solução para a ultrapassagem das dificuldades que o movimento sindical enfrenta. O investimento nas tecnologias é importante, mas ele deve ser feito de forma criativa e integrado numa estratégia de organização (Heery, Kelly & Waddington, 2003) que

reforce a organização sindical nos locais de trabalho, esse sim fator crucial para a revitalização sindical, questão que nem sequer é mencionada, muito menos discutida, pelos defensores do ciber-sindicalismo, que fascinados pelo admirável mundo novo das TIC, consideram que os ciber-sindicatos podem substituir de forma eficaz a presença das organizações nos locais de trabalho.

As tecnologias podem dar um contributo importante para a revitalização sindical, mas não podem, de forma alguma, substituir a organização nos locais de trabalho, porque a comunicação face-a-face com os trabalhadores e o estilo de liderança dos militantes sindicais são essenciais. Muito mais relevante do que a internet é a existência nos locais de trabalho de militantes que atuem sobre um dos nós górdios do sindicalismo atual: a relação dos trabalhadores com as suas organizações. Militantes que, numa lógica de “sindicalismo de capital social” (Jarley, 2005), trabalhem no sentido do reforço dos laços entre os trabalhadores e as organizações, por exemplo, através da tentativa de resolução de problemas de carácter pessoal dos trabalhadores, aliando esse trabalho a um outro de construção de um “capital político” (Warren, 2003, como citado em Banks & Metzgar, 2005, p. 27), que leve os trabalhadores a agir coletivamente.

Bibliografia

- Ad Hoc Committee on Labor and the Web. (1999). *Why the Internet matters to organized labor*. <http://www.mindopen.com/laborweb>
- Alves, P. M. (2009). *Cidadãos e militantes: uma contribuição para as teorias da acção militante sindical* [Tese de doutoramento não publicada]. ISCTE-IUL.
- Alves, P. M. (2016). A participação sindical na negociação coletiva na administração pública *Proceedings of the 2nd International Meeting of Industrial Sociology, Sociology of Organizations and Work – Work, Professions and Organizations: Tensions, Paths and Public Policies*, Almada, Portugal. <http://www.apsiot.pt>
- Alves, P. M. (2015). Democracia digital? Os usos da Internet pelos sindicatos da saúde. *Journal of Studies in Citizenship and Sustainability* (1), 158-179. https://civemorum.com.pt/artigos/1/JSCS_1_PMAlves_pp.158.179.pdf
- Alves, P. M. (2021). *Da burocracia à infocracia. A utilização da Internet pelos sindicatos de professores em Portugal*. Rede de Estudos do Trabalho. <https://www.estudosdotrabalho.net/>
- Banks, A., & Metzgar, J. (2005). Response to "Unions as Social Capital". *Labor Studies Journal*, 29(4), 27-35. <https://doi.org/10.1177/0160449X0502900402>
- Chaison, G. (1996). *Union mergers in hard times: the view from five countries*. ILR Press.
- Conselho Nacional da Educação (2021). *Estado da Educação 2020*. CNE.
- Darlington R. (2004, July 8). The creation of the e-union: the use of ICT by British unions. *Roger Darlington's World*. <http://www.rogerdarlington.co.uk/E-union.html>
- 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 <https://doi.org/10.1177/0143831X18777609>

- Dijk, J. van. (2000). Models of democracy and concepts of communication. In K. Hacker, & J. van Dijk (Eds.), *Digital Democracy: Issues of Theory and Practice* (pp. 30-53). Sage.
- Ebbinghaus, B., & Visser, J. (Eds.) (2020). *Trade unions in Western Europe since 1945*. Macmillan, 2000.
- Freeman, R. B., & Rogers, J. (2002, June 6). A proposal to American labor. *The Nation*. <https://www.thenation.com/article/archive/proposal-american-labor/>
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24. <https://doi.org/10.1177/095968010391002>
- Fuchs, C. (2014). *OccupyMedia! The Occupy Movement and social media in crisis capitalism*. Zero Books.
- Gutiérrez-Rubi, A. (2009). Sindicatos y comunicación en tiempos de crisis. *Antoni Gutiérrez-Rubi*. www.gutierrez-rubi.es/2009/02/03/sindicatos-y-comunicacion-en-tiempos-de-crisis.
- Heery, E., Kelly, J., & Waddington, J. (2003). Union revitalization in Britain. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 79-97. <https://doi.org/10.1177/0959680103009001452>
- 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. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12209>
- Hyman, R. (2007). How can trade unions act strategically?, *Transfer*, 13(2), 193–210. <https://doi.org/10.1177/102425890701300204>
- Jarley, P. (2005). Unions as social capital: renewal through a return to the logic of mutual aid. *Labor Studies Journal*, 29(4), 1-26 <https://doi.org/10.1177/0160449X0502900401>
- Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations*. Routledge.
- Kelly, J. (2018) Rethinking industrial relations revisited. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 701–709. <https://doi.org/10.1177/0143831X18777612>
- Lehndorf, S., Dribbusch, H., & Schulten, T. (2018). *Rough waters. European trade unions in a time of crises*. ETUI.
- McAdam, D. (1988). Micromobilization contexts and recruitment to activism. *International Social Movement Research*, 1, 125–154. <https://ssc.wisc.edu/~oliver/SOC924/Articles/McAdamMicromobcontext.pdf>
- Marktest. (2022). *Redes sociais: tendências, 2011-2021*. Marktest.
- O'Reilly, T. (2005, September 9). What is Web 2.0.? O'Reilly www.oreillynet.com/pub/a/oreilly/tim/news/2005/09/30/what-is-web-20.html?page=1
- Shostak, A. B. (1999). *CyberUnion: empowering labor through computer technology*. Routledge.
- Tilly, C. (1978). *From mobilization to revolution*. Mc-Graw-Hill.
- Tilly, C. (2006). *Regimes and repertoires*. University of Chicago Press.
- Visser, J. (1990). *In search of inclusive unionism*, Kluwer.
- Waddington, J. (Ed.) (2005). *Restructuring representation: the merger process and trade union structural development in ten countries*. Peter Lang.

Fontes estatísticas

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. *Estatísticas da Educação*. (Anos letivos de 2001/2002 a 2020/2021). <https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/>