



VIII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

40 anos de democracias: progressos, contradições e prospetivas

ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Organizações e Profissões

TÍTULO DA COMUNICAÇÃO: As greves e a austeridade: ilações sobre o caso português

IDENTIFICAÇÃO DO(S) AUTOR(ES):

1º Autor

COSTA, Hermes Augusto

Doutoramento/ Sociologia do Estado, do Direito e da Administração, CES-FEUC,
hermes@fe.uc.pt

2º Autor

"[APELIDO EM MAIÚSCULAS]" , "[nome(s) próprio(s)]"

"[grau académico e área de especialidade]" , "[instituição]" , "[endereço electrónico]"

3º Autor

"[APELIDO EM MAIÚSCULAS]" , "[nome(s) próprio(s)]"

"[grau académico e área de especialidade]" , "[instituição]" , "[endereço electrónico]"

4º Autor

"[APELIDO EM MAIÚSCULAS]" , "[nome(s) próprio(s)]"

"[grau académico e área de especialidade]" , "[instituição]" , "[endereço electrónico]"

Resumo

Passados 40 anos sobre o 25 de abril de 1974, é bom lembrar que foi em nome da ideia de democracia – desde logo da democracia laboral e sindical – que muitas e emblemáticas lutas ocorreram com sucesso em empresas e locais de trabalho. Ora, a crise económica que o país atravessa serve hoje de pretexto para um reavivar as lutas sociais, ainda que os tempos de austeridade também sejam tempos de receio de perda do que se conquistou e, portanto, momentos de medo e resignação. Em bom rigor, parece que continuamos diante de formas de luta pela democracia, mas de uma democracia que foi posta em causa quando ela própria se permitiu trocar a noção de avanço civilizacional pela noção de retrocesso civilizacional, tantos são os sinais de congelamento e remoção de direitos sociais e sindicais fundamentais com que hoje cidadãos e trabalhadores são confrontados.

Neste texto fornecem-se alguns contributos para uma “sociologia da greve” em tempos de austeridade. Assim, entre outros pontos, o fenómeno da greve é aqui cruzado com uma série de registos analíticos: democracia, ideologia, temporalidades, impactos, etc.

Abstract

Forty years after the April 25, 1974, it is worth remembering that it was on behalf of the idea of democracy – namely labour and trade union democracy – that many emblematic struggles occurred successfully in enterprises and workplaces. The present economic crisis that Portugal is steel facing can be understood, from the beginning, as legitimate reason for reviving the social struggles, even if the times of austerity are also times of fear of loss of what has been achieved and, therefore, moments of fear and resignation. It seems that we continue on ways to fight for democracy, but a democracy that was called into question when itself allowed to replace the notion of civilizational progress by the notion of civilizational recession. In fact, workers and citizens are confronted today with many signs of freezing and removing fundamental social and labour rights.

In this paper some contributions to a “sociology of the strike” in times of austerity are provided. So, among other things, the phenomenon of strike is here crossed with a number of analytical issues: democracy, ideology, temporalities, and impacts, etc.

Palavras-chave: "[clique aqui e insira até 5 palavras-chave, separadas por ponto e vírgula]"

Keywords: Greves; austeridade; Portugal;

1. Uma austeridade instigadora do conflitoⁱ

As políticas de austeridade trazem consigo um potencial de conflitualidade significativo. Proferida deste modo, esta frase parece não suscitar grandes dúvidas. Na verdade, pelo menos desde final de setembro de 2010 – quando, ainda no governo de José Sócrates, se anunciavam cortes salariais aos funcionários públicos a começar a vigorar a partir de janeiro de 2011 – que a austeridade emergiu como instigadora de conflitualidade. Tal conflitualidade (expressa em formas tradicionais de protesto, como as greves, quer noutras manifestações mais espontâneas, mas tendo por referência a esfera sociolaboral) – impunha-se legitimamente como resposta ao facto de direitos laborais e sociais estarem a ser postos em causa. Consequentemente, a perda de tais direitos projetava-se e projeta-se muito para além da esfera socioprofissional, afetando as vidas das pessoas (Costa, 2012a; 2012b; Leite *et al.*, 2013).

É um facto que desde 2008 a crise do *subprime* ajudou a desencadear um processo de reformas laborais em vários países europeus, tendo a austeridade como pano de fundo e afetando mais diretamente os trabalhadores do setor público (Glassner, 2010; Costa¹, 2012a). Como é sublinhado por Clawaert e Schomman (2012), as reformas laborais incidiriam, entre outros pontos, sobre o tempo de trabalho (aumento do tempo trabalho e reduções significativas nos pagamentos decorrentes do trabalho suplementar), sobre os contratos de trabalho atípicos (duração determinada, part-time, trabalho temporário, etc.), sobre as regras dos despedimentos ou sobre as alterações nos sistemas de relações laborais e de negociação coletiva.

No caso português, a austeridade resultante quer do *Memorando de Entendimento* celebrado em maio de 2011 entre o governo português e a Troika – constituída pelo Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Central Europeu (BCE) e a Comissão Europeia (CE) –, quer da atuação do governo português, refletiu-se nalgumas das principais transformações na legislação laboral em vigor em Portugal desde agosto de 2012 (Lei 23/2012). De forma muito resumida, tais medidas traduzir-se-iam em pontos como: criação de maiores concessões à empresa sobre quem escolhe despedir em caso de extinção de posto de trabalho; despedimento por inadaptação mais abrangente; corte nas horas extraordinárias; banco de horas por negociação individual; redução nas indemnizações em caso de despedimento; redução de férias; corte nos feriados; possibilidade de as empresas encerrarem nas pontes; regime de faltas alterado; menos obrigações perante a inspeção do trabalho; possibilidade do trabalho durar seis horas consecutivas (Costa, 2012b; Leite *et al.*, 2013).

Este tipo de reformas no mercado de trabalho parecem evidenciar que a austeridade está contribuir para reforçar as assimetrias nas relações laborais e a penalizar fortemente o “fator trabalho”. O que, de resto, se refletiu não só no aumento de formas de emprego precário – que representam cerca de 30% do emprego total, com incidência particular entre o grupo etário dos 15 aos 34 anos, onde atinge valores próximos dos 50% (Estanque e Costa, 2012) –, assim como nos números do desemprego, que em junho de 2013 atingiu mesmo os 17,4% (sendo 12,1% na zona euro e 10,9% na EU/27), não obstante ter-se registado em dezembro de 2013 uma descida para os 15,4% (Eurostat, 2014a) e em abril de 2014 uma redução para os 14,6% (Eurostat, 2014b). Esta tendência descendente mais recente deve, no entanto, ser ponderada quer em função da saída de pessoas em idade ativa para o estrangeiro, quer do aumento daqueles que deixaram ativamente de procurar emprego.

Mas além destes, outros sinais perturbadores para as relações laborais decorrem das medidas de austeridade: a perda de autonomia dos parceiros sociais, sobretudo dos sindicatos, que veem a sua posição ainda mais subalternizada; uma maior tensão nas relações entre os próprios atores das relações laborais (inclusive dentro do campo sindical); um reforço das assimetrias no mercado de trabalho, designadamente entre classes de rendimentos elevados e classes de rendimentos baixos, ou na relação entre setor público e setor privado; uma forte diminuição do poder de compra das famílias, bem espelhado no facto de, até março

de 2012, os portugueses terem perdido 765 milhões de euros em salários, ou seja, uma quebra de 3,9% nas remunerações pagas na economia (a maior de sempre registada até então no Instituto Nacional de Estatística); um maior empobrecimento do setor produtivo; a não redução do défice de competitividade das empresas; menor controlo por parte da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), uma vez que as empresas deixam de ser obrigadas a enviar à ACT o mapa do horário de trabalho ou o acordo de isenção de horário, entre outros (Fernandes, 2012; Rebelo, 2012; Gomes, 2012; Costa, 2012b; Leite *et al.*, 2013).

De par com o incremento das razões para contestar, vivem-se tempos difíceis para mobilizar a “arma da greve”, tanto mais que a austeridade tem o condão de levar muitos trabalhadores a recear que mais protesto possa significar maior risco de perda de emprego. Ou seja, “a falta de confiança dos trabalhadores quanto à sua segurança financeira pode fazer com que os sindicatos se sintam condicionados na sua capacidade de atuar” através da greve (IUR, 2013: 2). Por outro lado, a crescente informalização e descontratualização das relações laborais, acentuada por sucessivas medidas e reformas políticas, coloca desafios e dificuldades à utilização deste instrumento (Costa, Dias e Soeiro, 2014).

Vale, por isso, a pena fazer duas chamadas de atenção: (i) Sendo verdade que a greve funciona como a principal expressão do fenómeno da conflitualidade, é preciso ter em conta, como sublinha Richard Hyman (2012), que não há “solução rápidas” em matéria de revitalização sindical, além de que os resultados das demandas sindicais (expressos em greves, por exemplo) tendem a arrastar-se no tempo, sendo isso, desde logo, mais evidente em contexto de crise e recessão. (ii) De igual modo, parafraseando Alan Stoleroff: “a frequência das greves e a participação dos trabalhadores nelas é mais uma medida da conflitualidade de um sistema de relações industriais do que da força sindical e só deve ser utilizada com reservas e em conjunto com a consideração de outras variáveis como uma medida da capacidade de mobilização sindical” (Stoleroff, 2013: 231).

2. Quatro olhares sociológicos sobre a greve

São múltiplas as dimensões de análise do fenómeno da greve. Desde o plano jurídico (conceção da greve como direito inscrito em códigos normativos), ao plano histórico (que remete para registos temporais ou contextuais), ao plano político-ideológico (relacionado com concepções e sistemas de relações laborais, ou modelos de sindicalismo), aos planos social e simbólico, etc. Além disso, é inegável reconhecer no direito à greve um dos mais antigos e essenciais componentes de um “sindicalismo efetivo”, sem o qual os sindicatos ficariam reduzidos ao “estatuto de um clube ou sociedade, incapaz de forçar a melhoria de condições de trabalho e dependente da boa vontade patronal na concessão de gestos paternalistas” (IUR, 2013: 2).

Identificam-se aqui quatro olhares sociológicos sobre a greve. Tais olhares não devem ser vistos de forma estanque entre si, mas antes de modo complementar.

2.1. O primeiro olhar faz apelo às noções de *democracia e regulação sociojurídica*. Há mais de meio século, Lewis Coser (1956), ao cruzar análise de conflitos e estrutura social, considerava necessário distinguir os conflitos consoante estes ocorressem em sociedades democráticas ou autoritárias. Se um conflito ocorresse numa sociedade democrática (menos rígida) tenderia a ser tolerado, o que no fundo permitia constatar que, enquanto direito democrático, o direito de greve estava (e está) conotado com a ideia de “liberdade de associação” (IUR, 2013: 2). Por sua vez, ao ter lugar numa sociedade rígida (autoritária) o conflito ou não seria permitido ou seria severamente reprimido.

Quando olhamos para as cinco greves gerais ocorridas em Portugal entre novembro de 2010 e junho de 2013 constatamos, de resto, que mesmo em contexto de austeridade elas evidenciam que, numa sociedade democrática, o exercício da greve é reconhecido como direito elementar e crescentemente integrado em formas de regulação social. De resto, a ideia de “institucionalização dos conflitos” (Dahrendorf, 1981) ou das “válvulas de segurança” (Coser, 1956) está de certo modo corporizada na ideia do “pré-aviso”. Ou seja, num contexto democrático a greve é regulada de forma positiva, de modo a ajustar as partes em confronto, de modo a não comprometer irremediavelmente à partida a relação entre essas partes. E, aliás, associada a essa ideia de regulação social positiva está uma dupla rejeição proposta por Dahrendorf: a) a rejeição da ideia de

que se podem encontrar soluções definitivas para os conflitos; b) a rejeição da ideia de que se resolve conflitos com mais conflito/repressão. Daí o autor apresentar um conjunto de pressupostos para controlar positivamente os conflitos: i) considerar que são inevitáveis; ii) inevitabilidade dos conflitos não significa resignação; iii) importância do reconhecimento das diferenças entre as partes envolvidas (governo-sindicatos; sindicatos-patrões, etc.); iv) as organizações envolvidas representam interesses efetivos dos seus membros; v) torna-se fundamental definir regras de procedimento que ajudem a diminuir as diferenças. (Dahrendorf, 1981). No caso português, a definição de “serviços mínimos”, apesar de poder não ser consensual e estar condicionada a decisões dos juizes dos colégios arbitrais, parece igualmente caminhar no sentido de um compromisso regulado para um grau mínimo de adaptação e integração das partes envolvidas (e da sociedade no seu todo), designadamente de antecipação/preparação face à ocorrência de uma greve, independentemente dos ganhos e perdas que dela possam decorrer para os vários protagonistas envolvidos.

Constata-se hoje, porém, que as dinâmicas da austeridade, com a crescente precarização das relações laborais, além de poderem paralisar, pelo medo, o recurso à greve, fazem também com que o exercício desta ressurgisse como ato “selvagem” e não reconhecido legalmente, de que é exemplo o estudo da greve dos trabalhadores da linha de saúde 24 desenvolvida em Costa *et al.* (2014). Como de resto reconhecem os autores, é num contexto de “desdemocratização da democracia” (Rosas, 2012) que se multiplicam as situações em que o exercício da greve é atirado para fora da regulação social, dado que o próprio trabalho é crescentemente empurrado para fora do contrato.

2.2. Um segundo olhar sociológico sobre a greve traz à discussão *a(s) ideologia(s) e as tensões entre lógicas de ação coletiva e individual*. Dir-se-á que a greve não é neutra, no sentido em que é condicionada por orientações ideológicas das organizações que a convocam. João Freire (2001), por exemplo, ao reportar-se ao papel do sindicalismo, associa a sua capacidade mobilizadora a um conjunto de ideologias: *reformista* (também designada de trabalhista, nórdica, anglo-saxónica ou democrática, caracterizada pela defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores e defendendo reformas na sociedade e no Estado no sentido de uma maior abertura democrática, nomeadamente pela articulação com partidos da área socialista); *sindicalista-revolucionária* (caracterizada por ideias anarquistas ou libertárias, negando o papel dos partidos e propondo o movimento sindical como agente de uma transformação radical das sociedades capitalistas); *bolchevista* (teorizada a partir da revolução russa de 1917, inaugurando um novo modo de articulação da organização sindical ao partido político de vanguarda, que ficou conhecida pela expressão “correia de transmissão”).

Ideologias convergentes ou próximas reúnem, assim, as condições para uma ação coletiva consistente, ainda que as políticas de austeridade (também elas ideologicamente orientadas) tenham tido o condão de aproximar, mesmo que por vezes apenas conjunturalmente, organizações sindicais com ideologias distintas. Isto é, a austeridade permitiu criar articulações em torno de interesses concretos, criando momentos de unificação de diferentes ideologias e correntes sindicais contra a ideologia do governo. Isso sucedeu, por exemplo, com a realização de três greves gerais conjuntamente convocadas pela Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e pela União Geral de Trabalhadores (UGT), como é sabido duas organizações guiadas por orientações ideológicas conflituantes. Tal sucedeu com as greves gerais de 24.11.2010 (entre outros pontos, contra os anunciados cortes entre 3,5% e 10%, a partir de janeiro de 2011, dos salários dos funcionários públicos com rendimentos acima de 1.500 euros), de 24.11.2011 (entre outros assuntos, contra os cortes dos subsídios de férias e natal aos funcionários públicos em 2012, assim como da sobretaxa de 50% em sede de IRS do subsídio de Natal) e em 28.06.2013 (em resultado dos cortes previstos no Documento de Estratégia Orçamental e, portanto, das medidas associadas à reforma do Estado: reforma aos 66 anos; horário função pública das 35 para 40 horas; redução de férias; aumento das contribuições para a ADSE; redução de 30.000 funcionários públicos, regime de mobilidade especial, etc.). Ainda assim, noutros momentos, a tensão entre centrais tenha sobressaído.ⁱⁱ

Mas mesmo que a ação coletiva “finte” a ideologia, a decisão de fazer greve não deixa de ser individual. Embora a convocação de uma greve resulte de uma decisão legitimada pelo coletivo, com base no consenso dado pelos associados de uma determinada associação sindical e não apenas pelos órgãos de direçãoⁱⁱⁱ, a decisão de fazer ou não fazer greve é igualmente condicionada pela postura mais ou menos racional, mais ou menos emotiva, que cada cidadão/ã pode adotar. Aliás, Mancur Olson (1998) chamou a

atenção para a diferença entre lógicas de ação individual e lógicas de ação coletiva, apontando o paradoxo da ação coletiva (“um grupo não organizado de pessoas, tendo um interesse comum, conscientes desse interesse e tendo os meios de o realizar, pode, sob certas condições gerais, nada fazer para os promover”). Para Olson, a mobilização dos atores individuais para a obtenção de bens coletivos (ex: um bem em que todo o grupo está interessado e cujo usufruto não se encontra vedado a qualquer membro do grupo) está sujeita à intervenção da racionalidade (e do egoísmo) do ator individual. Por exemplo, sempre que alguém hesita fazer greve porque é incapaz de superar o desafio de “vencer o medo” (Silva, 2012), porque afinal fazer greve significa perda de emprego, não está necessariamente contra o ato coletivo de fazer greve mas a ponderar interesses próprios.

2.3. Em terceiro lugar é importante ponderar *escalas e modalidades de greve*. A escala em que as greves mais ocorrem é a nacional, por sinal onde salários, condições de trabalho e regimes jurídicos são definidos e, portanto, passíveis de discordância e contestação. É, aliás, uma escala que não está imune a controvérsias públicas: normalmente entre os que questionam a oportunidade da greve e/ou duvidam da sua eficácia e os que entendem que recusar hoje a luta é caucionar o retrocesso imposto pelas políticas governamentais. Os focos de controvérsia têm até por vezes o condão de recentrar e análise do conflito e fazer com que a discussão do que está em jogo seja posta em causa quando (de parte a parte) há acusações de que se está a desvirtuar o foco do conflito prejudicando terceiros (ex: a ideia de que uma greve dos professores aos exames/avaliações prejudica os alunos que nada têm que ver com o assunto, ou a ideia de que a greve dos enfermeiros tem como principais “vítimas” os utentes). A situação inversa também é equacionável quando o suposto prejuízo para uns pode significar benefício para outros (ex: uma greve de transportes públicos pode ser penalizadora para utentes que deles se servem e ao mesmo tempo ser benéfica para os taxistas que, assim, poderão ter mais clientes).

Sendo certo que o espaço público e o espaço mediático se estruturam ainda, predominantemente, à escala nacional (desde logo pela questão da língua e da identificação em torno de comunidades políticas nacionais), uma greve transnacional (envolvendo vários países e estruturas sindicais) teria certamente uma outra notoriedade e impacto, não obstante o esforço de congregação de esforços que lhe está associado. Na verdade, no contexto europeu e mundial, o uso de expressões como “greve europeia/mundial” ou “greve geral europeia/mundial” está distante da realidade.^{iv} E embora o Tribunal de Justiça da União Europeia, a propósito dos casos *Viking* e *Laval*,^v tenha explicitamente reconhecido o direito à greve com um direito fundamental protegido por legislação da UE e internacional (pelos padrões da Organização Internacional do Trabalho), a interpretação sobre o modo como esse direito poderia ser exercido no mercado interno da UE acabou por conceder primazia às liberdades económicas fundamentais. Com efeito, o direito à greve foi visto como uma restrição às liberdades económicas que apenas poderia ser justificado em casos individuais e dentro de um enquadramento interpretativo de estrita condicionalidade e proporcionalidade (Brunn, 2013: 8; Giubboni e O’Brien, 2009: 9-10).

Por outro lado, além das escalas e das controvérsias e obstáculos sociojurídicos que lhes estão associados – e que apontam por vezes para uma certa marginalização da greve (Giraud, 2005) –, importa situar as modalidades da greve. Já aqui referi algumas vezes a ideia de “greve geral”, um tipo de greve que é suposto agregar a indignação de toda a sociedade. Mas é importante mencionar também as greves de âmbito setorial (como por exemplo greves no setor dos transportes, muito diretamente afetado também por cortes salariais ou processos de privatização) ou greves setoriais protagonizadas por categoriais socioprofissionais afetadas pela austeridade (como o caso dos professores ou dos enfermeiros). Muitas vezes, tais protestos setoriais e socioprofissionais acabam por ter também um alcance nacional e extensível a todo o país – como foi por exemplo o caso da greve dos professores às avaliações e exames, em resultado do aumento do horário de trabalho das 35 para as 40 horas no setor público, ou do regime de mobilidade (requalificação) – mesmo que também tenha sido frequente em Portugal nos últimos três anos o recurso à modalidade de “greve parcial” (muitas vezes coincidindo com momentos de “hora de ponta”), por sinal uma modalidade que em parte se explicará como forma de não pesar tanto sobre os bolsos de quem faz greve, tanto mais que não há em Portugal tradição de “fundos de greve”^{vi}.

A relação entre setor público e setor privado acaba também por perpassar as modalidades de greve. Sobretudo quando a greve se diz “geral”, é suposto que ela abarque tanto o setor público como o privado. Dir-se-á que o ato de fazer greve envolve tradicionalmente um maior sentimento de medo e insegurança entre os que trabalham no setor privado do que os que o fazem no setor público, o que em parte explica, de acordo com o estudo de Rebelo e Brites (2012: 74), também que o peso maior (40,1%) de quem fez greve se encontra na administração pública. No entanto, como os funcionários públicos têm sido severamente atingidos pelas medidas da austeridade, não surpreende que o receio de perda de vínculo ao Estado seja acompanhado por um receio de participar em greves por parte daqueles.

2.4. Por fim, mas longe de esgotar as reflexões sociológicas sobre a greve, convém olhar não só para os *timings da greve como para os seus resultados*. A greve cruza-se com a dimensão temporal não só no “antes”, mas também no “durante” e no “depois”. O grau de definição dos objetivos visados com a greve remete-nos para as razões que justificam a greve. Retomando o pensamento de Lewis Coser (1956), estamos por vezes diante de uma tensão entre objetivos alcançáveis e não alcançáveis e a expressão da greve (quer no “durante” e no “depois”) é guiada por essa tensão. Segundo Coser, quando os conflitos são realísticos, i.e., assentes em resultados alcançáveis, isso permite que se definam alternativas quanto aos meios para visar certos objetivos. Por outro lado, quando o conflito se apoia em objetivos não alcançáveis, então aí radicaliza-se a relação entre os antagonistas e o envolvimento emocional, traduzido em ataques entre os antagonistas, pode mesmo despontar.

A duração da greve remete para a greve *a acontecer*. Em Portugal são comuns jornadas de luta de um dia (como tem sucedido com as greves gerais), ainda que as greves possam prolongar-se por uma semana ou duas semanas, dependendo dos setores de atividade. Não havendo, como se deu conta, tradição de “fundo de greve” em Portugal, a sua maior duração poderá estar dependente da capacidade criativa dos protagonistas para “aguentar” o conflito^{vii}.

Mas o “pós-greve” (o “depois”) é talvez o mais importante momento de uma conceção da greve enquanto processo. E é-o no sentido em que aponta para impactos, eficácia, resultados e, portanto, permite ponderar o grau de alcance (ou não) dos objetivos visados pela greve. Na verdade, como essência do poder sindical (IUR 2013: 2), o exercício do direito de greve ao longo de muitas décadas traduziu-se em múltiplas conquistas e avanços civilizacionais quer do ponto de vista das condições de trabalho (redução de horários, articulação trabalho/vida familiar, a defesa dos postos de trabalho, proibição de despedimento sem justa causa), quer do ponto de vistas das retribuições pecuniárias (instituição de um salário mínimo nacional; aumentos salariais substanciais; um mês de férias pagas com respetivo subsídio; 13º e 14º mês), etc. No fundo, trata-se de “agir contra a corrente”, de “agir para transformar” (Silva, 2002) com o intuito de “obter benefícios e concessões” (Dias, 2012: 114).

Não obstante, na secção seguinte, nos reportarmos à expressão quantitativa das greves, os resultados de uma greve estão longe de se medir apenas por um critério quantitativo, assente na simples resposta à questão: “qual foi a taxa de adesão?”. Sendo certo que a resposta a esta pergunta é essencial – tanto mais que se destina a medir o impacto imediato da greve –, não é menos verdade, como se sabe, que tal medição é suscetível de vários enviesamentos e tensões entre argumentos políticos e técnicos entre as partes em confronto^{viii}. Assim sendo, consideramos que a greve pode produzir resultados que vão além dos impactos imediatos, até porque as próprias controvérsias em torno da “eficácia” ou do carácter “inócuo” das greves não ficam resolvidas no dia seguinte (Estanque, 2010). No fundo, os resultados das greves devem ser analisados à luz do grau de alcance dos objetivos (de ambas as partes), o que pode suceder no curto, médio ou longo prazo (Costa, 2011). Vale a pena colocar à discussão três desses resultados.

Por exemplo, a já referida greve dos professores do ensino secundário às avaliações e aos exames teve um desfecho relativamente rápido, ainda que o processo tenha sido anunciado na opinião pública como passível de ser “arrastado”: os professores conseguiram (entre outros pontos) o seguinte: o adiamento da aplicação da mobilidade especial aos professores para 2015; O MEC também se comprometeu a que o aumento do horário para as 40 horas não se traduza em mais tempo de aulas para os professores (atualmente, a chamada componente letiva é de 22 horas num horário de 35 horas semanais); o trabalho de diretor de turma, que inclui os contactos com as famílias, volta a ser considerado como tempo de aulas e que as

atividades de apoio aos alunos possam ser atribuídas a professores com horário zero, de modo a retirá-los desta situação.

Por outro lado, quanto a resultados das lutas no médio prazo, poderíamos mencionar, desde 2012, os protestos dos estivadores de vários portos portugueses contra a nova legislação sobre o trabalho portuário, nos termos da qual se estipulou uma redução do trabalho extraordinário (responsável por cerca de metade dos salários dos estivadores de Lisboa e Setúbal), uma maior flexibilização nos contratos a termo e a dispensa de trabalhadores, etc. Em última análise, em fevereiro de 2014, os estivadores de Lisboa aprovaram por unanimidade o acordo com as associações patronais que reintegra 47 trabalhadores despedidos em 2013 (18 com contratos sem termo e 29 readmitidos como precários, mas com condições para trabalhar todos os dias e a garantia de reavaliação da situação até ao final de 2014).

Por outro lado ainda, quanto aos resultados de longo prazo, o mesmo se poderia dizer com as lutas dos polícias, que depois da célebre manifestação dos “secos e molhados”, de 1989, viram reconhecido, 20 anos depois, o direito à constituição de associações pró-sindicais

O facto de, em muitas situações, não transparecer para a opinião pública uma ideia de objetivos cumpridos/resultados cumpridos de modo imediato pode criar uma certa descrença na greve enquanto arma de luta. Voltando ao estudo de Rebelo e Brites (2012: 75-77), constata-se o seguinte face à resposta à pergunta “Que resultados obteve da última vez que fez greve?": para 51,5% (dos 369 inquiridos) a resposta é “ nenhuns”; para 32,5% foram alcançados resultados “parciais”; apenas 6,5% se declararam inteiramente satisfeitos por terem conseguido resultados “totais”. Esta visão pragmática retira eficácia aos resultados de médio e longo prazo, sendo que tal pragmatismo pode por vezes mesmo ocupar os discursos das próprias lideranças sindicais menos habituadas a colocar a greve à frente da negociação.^{ix} O que pode também ser visto não só como um recuperar do viés ideológico que perpassa os discursos sindicais, bem como mais um reflexo dos efeitos perversos das políticas de austeridade.

Referências bibliográficas

- Bruun, Niklas (2013), “The right to strike and the EU”, *International Union Rights*, 20 (2), 8-9.
- Cerdeira, Maria da Conceição (1997), “A sindicalização portuguesa de 1974 a 1995”, *Sociedade e Trabalho*, 1, 46-53.
- Coser, Lewis (1956), *The Functions of Social Conflict*. New York. The Free Press.
- Costa, Hermes Augusto (2008), *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Porto: Afrontamento, 347 pp.
- Costa, Hermes Augusto (2010), “Austeridade europeia, protesto europeu: o valor das manifestações transnacionais”, *Le Monde Diplomatique* (edição portuguesa), Setembro, 24.
- Costa, Hermes Augusto (2011), “Do enquadramento teórico do sindicalismo às respostas pragmáticas”, in E. Estanque e H. A. Costa (orgs.), *O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?* Coimbra: Almedina, 13-48.
- Costa, Hermes Augusto (2012a), “Wage cuts in the Portuguese public sector: the negative effects of a court decision on labour relations”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 18 (2), 229-231.
- Costa, Hermes Augusto (2012b), “From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese trade unions”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 18 (4), 397-410.
- Costa, Hermes Augusto; Dias, Hugo; Soeiro, José (2014), “As greves e a austeridade em Portugal: Olhares, expressões e recomposições”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 173-202.
- Dahrendorf, Ralph (1981) [1961], “Elementos para uma teoria do conflito social”, in *Sociedade e Liberdade*. Brasília: Universidade de Brasília, 133-155.
- Dias, Hugo (2012), “Greve”, in Centro de Estudos Sociais (org.), *Dicionário das crises e das alternativas*. Coimbra: Almedina, 113-114.
- Estanque, Elísio (2010), “Sociologia da greve”, *Público*, 24 de novembro.
- Estanque, Elísio; Costa, Hermes Augusto (2012), “Labour relations and social movements”, in Denis Erasga (Ed.), *Sociological Landscapes: Theories, Realities and Trends*. Rijeka/Croacia: INTECH/ Open Access Publishing, 257-282 [disponível em <http://www.intechopen.com/articles/show/title/labour-relations-and-social-movements>]
- Eurostat (2014a), *Newrelease, Euroindicators* 17/2013 (31.01.2014).

- Eurostat (2014b), *Newrelease, Euroindicators* 83/201 (3.06.2014).
- Fernandes, António Monteiro (2012) “Uma estranha decisão”, *Público*, 20 de junho.
- Freire, João (2001), *Sociologia do Trabalho: uma introdução*. Porto: Afrontamento. .
- Giraud, Baptiste (2005), “Conditions et dynamiques de la transformation des usages syndicaux de la grève” (Communication pour le 8ème congrès de l’Association Française de Science Politique, Table Ronde « “Où en sont les théories de l’action collective ?””, (mimeo), 1-17.
- Giubboni, Stefano; O’Brien, Charlotte (2009), “The right to strike: fundamental principle or fetter?” in ESA (org.), *Full papers, 9th Conference of the European Sociological Association – European Society or European Societies?* (Research Network 17, *Industrial Relations, Labour Market Institutions and Employment*) Lisboa: ISCTE/IUL, 1-18 [edição em CD-Rom]
- Glassner, Vera (2010), *The public sector in the crisis*. Brussels: European Trade Union Institute: (Working Paper 2010.07), 1-34.
- Gomes, Pedro Botelho (2012), “Uma bomba atômica social?”, *Público*, 24.06.2012.
- Hyman, Richard (2012), “Can a crisis be an opportunity? The challenges of strategy and democracy”. Opening Plenary da Industrial Relations in Europe Conference (IREC) e da ESA Research Network “Work, Employment and Industrial Relations” (RN 17). Lisboa (ISCTE), 6 de setembro.
- IUR (2013), “Editorial: a right we must defend”, *International Union Rights*, 20 (2), 2.
- Leite, Jorge; Costa, Hermes Augusto; Silva, Manuel Carvalho; Almeida, João Ramos (2013), “Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho”, in Observatório sobre Crises e Alternativas (org.), *A anatomia da crise: identificar os problemas para construir alternativas* (1º relatório/preliminar). Coimbra/Lisboa: Observatório sobre Crises e Alternativas, 108-160.
- Olson, Mancur (1998) [1965], *A lógica da ação colectiva: bens públicos e teoria dos grupos*. Oeiras: Celta.
- Ortiz, Isabel; Burke, Sara; Berrada, Mohamed; Cortés, Hernán (2013), *World protests 2006-2013*. Initiative for Policy Dialogue, Columbia University, New York/Friedrich-Ebert-Stiftung. [http://policydialogue.org/files/publications/World_Protests_2006-2013-Final.pdf]
- Pedersini, Roberto (2010). “Trade union strategies to recruit new groups of workers” (Electronic Report). Dublin, Eurofound, [<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0901028s/tn0901028s.htm>]
- Rebelo, Glória (2012), “Tempo e condições de trabalho”, *Público*, 6 de abril.
- Rebelo, José; Brites, Rui (2012), *A comunicação sindical da CGTP-IN*. Lisboa: CGTP.
- Rosas, Fernando (2012), “Uma Mudança de Paradigma”, *Vírus*, 1, 10-16.
- Silva, Manuel Carvalho da (2002), *Agir contra a corrente: reflexões de um sindicalista*. Porto: Campo das Letras.
- Silva, Manuel Carvalho da (2012), *Vencer o medo - ideias para Portugal*. Lisboa: Temas e Debates.
- Stoleroff, Alan (2013), “A crise e as crises do sindicalismo: há uma revitalização possível?”, in Raquel Varela (org.) *A segurança social é sustentável. Trabalho, Estado e segurança social em Portugal*. Lisboa: Bertrand, 207–239.

:

ⁱ O conteúdo deste texto começou a ganhar forma em resultado do seminário “Sociologia da Greve” que apresentei no âmbito do painel “Greve – Perspetiva Sociológica e Análise Jurídico-Constitucional” do curso de formação avançada *Greve, Serviços Mínimos, Arbitragem e Contratação Coletiva*, organizado pelo Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra/Unidade de Formação Jurídica e Judiciária (UNIFOJ) do Observatório Permanente da Justiça Portuguesa. Lisboa, 28 de junho de 2013. Parte da reflexão teórica aí desenvolvida é aqui apresentada, tendo igualmente sido recuperada, desenvolvida e diversificada em Costa *et al.* (2014).

ⁱⁱ Só em 2012 isso ocorreu por duas vezes: com a greve geral de 22.03.2012, convocada pela CGTP em resposta à assinatura do acordo de concertação social (intitulado *Compromisso para o crescimento e emprego*) celebrado entre o governo, as confederações patronais e a UGT em 18.01.2012; e com a greve geral de 14.11.2012, por sinal uma greve sindical ibérica promovida pela Confederação Europeia de Sindicatos (CES), e que em Portugal, apesar de convocada apenas pela CGTP, envolveu a CES e mais 30 sindicatos da UGT. No caso português, registe-se ainda que esta greve geral surgiu como reação à proposta de Orçamento de Estado para 2013 que implicou um brutal aumento da carga fiscal.

ⁱⁱⁱ Um exemplo descentralização democrática de decisões passa pela convocação eletrónica de assembleias gerais descentralizadas. Isso sucedeu com o Sindicato Nacional do Ensino Superior (SNESUP, não filiado nem na CGTP nem na UGT) aquando das greves gerais de 24.11.2010 e de 27.06.2013 no sentido de caucionar a decisão (no caso favorável a ambas as greves) do conselho nacional do sindicato. No quadro da greve geral de 27.06.2013, o SNESUP distribuiu por email (em 11.06.2013) um questionário a cada associado procurando saber se: numa situação tão grave como a atual se justificaria uma greve às avaliações no Ensino Superior; se estaria disponível para aderir a uma greve às avaliações a realizar entre os dias 24 e 29 de junho; se teria agendadas avaliações entre os dias 24 e 29 de junho; se entendia que os

colegas com quem lida no seu dia-a-dia se disporiam, na sua maioria, a aderir a uma greve às avaliações; se estaria disponível para participar numa concentração na tarde do dia 22 de junho (sábado), em Lisboa.

^{iv} O que em parte se explica, por exemplo, pela forte presença de fatores de regulação laboral nacional (regimes jurídicos, salários e condições de trabalho); pela existência de uma força de trabalho mundial com baixas ligações (em torno dos 15%) a uma economia política global; pela escassez de recursos financeiros (mais notória em contexto de crise) para potenciar deslocações para um espaço físico comum de protesto (não obstante os voos *low-cost* poderem funcionar como atenuante ou a Internet poder abrir caminho, em especial para os defensores do *e-sindicalismo* a uma V Internacional Operária!); por uma incorporação de lógicas de competição e conflitualidade nos discursos e práticas sindicais transnacionais, etc. (Costa, 2008; 2010). Em todo o caso, vale a pena assinalar a importância crescente dos protestos mundiais, no seio dos quais a “anti-austeridade” ocupa lugar de destaque (Ortiz *et al*, 2013). E, aliás, como assinalam Campos Lima e Artiles (2014: 138) a propósito desse estudo – onde se analisaram protestos sociais entre 2006 e 2013, em 87 países, abrangendo 90% da população mundial, num total de 843 protestos e com uma elevada incidência nos países com rendimentos mais elevados, designadamente na Europa (304 protestos) – “embora a justiça económica *per se* tenha estado no centro dos protestos, estes foram potenciados pelo défice de democracia real. A par da multiplicação das greves gerais, observou-se a prevalência e escalada de outros modos de protesto como as manifestações de massas, as assembleias de protesto e as ocupações” (Ortiz *et al*, *apud* Campos Lima e Artiles, 2014).

^v Cujas sínteses podem ser consultadas em <http://www.etuc.org/r/848> e <http://www.etuc.org/r/847>.

^{vi} Tal tradição é sobretudo típica dos sindicatos escandinavos ou alemães, sendo que em Portugal muito poucos sindicatos (como os de maquinistas da CP, por exemplo) recorrem a ela. E uma explicação plausível para isso prende-se com razões económicas (por exemplo, os salários baixos praticados em Portugal tornam pouco viável que o trabalhador desconte uma percentagem adicional além da quota mensal descontada para o sindicato).

^{vii} Em junho de 2013, a greve dos professores do ensino secundário foi convocada para ocorrer durante um período de duas semanas, facto que obrigou os docentes a organizarem-se para não sofrerem mais penalizações salariais, designadamente contribuindo para “fundos de maneiio”. Assim, de entre a lista dos docentes que se declararam disponíveis para aderir à greve foi acordado que em cada conselho de turma na escola onde era suposto atribuir avaliações aos alunos, faltasse pelo menos um professor, o que inviabilizava a realização da reunião. Desse modo, com o fundo de maneiio (contribuições de 10 euros por professor em greve, mas incluindo de alguns não grevistas), os docentes que decidiram aderir à paralisação receberam uma “compensação solidária” que minimizou, no final do mês, o impacto da perda de salário correspondente às horas de greve (*Diário de Notícias*, 13.03.2013).

^{viii} Um exemplo: a greve dos professores do ensino secundário aos exames em 17.06.2013 foi expressiva ou não? Se 25% dos alunos não terão feito exame, para os sindicatos isso foi uma vitória, ao passo que para o Ministério da Educação a greve foi fraca porque apenas uma pequena minoria de alunos não conseguiu fazer o exame. Mas para os sindicatos foi também uma vitória porque se considerou que o Ministério recorreu a vigilantes ilegais, concentrou os exames em poucas salas, etc.

^{ix} Na verdade, o atual líder da UGT, por mais de uma vez aludiu em público ao “caso grego” para sustentar que, naquele país, nos últimos 3-4 anos mais de 20 greves gerais foram realizadas sem terem produzido resultados concretos.