

TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO E REAÇÃO SINDICAL EM PORTUGAL EM CONTEXTO DE AUSTERIDADE

CHANGES OF LABOR AND TRADE UNION REACTION IN PORTUGAL UNDER THE AUSTERITY CONTEXT

Hermes Augusto Costa

Universidade de Coimbra

Resumo

Ao longo dos últimos três anos, a adoção de políticas de austeridade em Portugal – reforçadas com a presença da *Troika* (Banco Central Europeu, Comissão Europeia e Fundo Monetário Internacional) no país – reconfigurou consideravelmente o panorama das relações laborais, afetando salários, condições de trabalho, tempos de trabalho, vidas das pessoas, etc., deitando por terra conquistas do passado e criando um panorama sombrio quanto ao futuro. Num quadro em que se acentuam os desequilíbrios nas relações laborais, procura-se aqui a identificação de alguns impactos sobre o “fator trabalho” (designadamente sobre o campo sindical), e ainda uma sistematização dos tipos de respostas organizadas convocadas nesse campo.

Palavras-chave: relações laborais, sindicalismo, Portugal.

Abstract

Over the last three years, the adoption of austerity policies in Portugal - enhanced with the presence of the *Troika* (European Central Bank, European Commission and International Monetary Fund) in the country - significantly reshaped the landscape of labor relations, affecting wages, working conditions, working times, people's lives, etc., overturning past achievements and creating a bleak outlook for the future. Under such a framework, in which imbalances in labor relations are reinforced, we seek here to identify some impacts in the “weakest link” of the employment relationship, particularly in the trade union field, and also a systematization of the types of organized responses in this field.

Keywords: labour relations, trade unionism, Portugal.

Introdução

No contexto europeu, em especial entre os países periféricos da zona euro, os últimos anos ficaram marcados pelo estabelecimento de um nexos causal entre adoção de políticas de austeridade e reformas na legislação trabalhista. Na verdade, tendo a austeridade como pano de fundo e incidindo mais diretamente sobre os trabalhadores do setor público (Glassner, 2010; Costa, 2012a; Stoleroff, 2013b), as reformas laborais, ao revelarem-se infrutíferas na suposta pretensão de correção das modalidades de trabalho atípico – como contratos a prazo, trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, trabalho independente, trabalho na economia informal –, acabaram sobretudo por reforçar a degradação das condições de trabalho e aumentar os desequilíbrios nas relações entre capital e trabalho.

Em um cenário de mudança como esse, os sindicatos – organizações seculares do mercado de trabalho, atuando como “espada da justiça” em defesa dos fracos e desfavorecidos (Hyman, 2002, p. 7; Gumbrell-McCormick; Hyman, 2013) – são chamados a combater as tendências de individualização das relações laborais, a resistir à pretensão de enfraquecimento na contratação coletiva e a salvaguardar direitos e deveres por ela regulados (Costa, 2012b; Leite et al., 2014).

Neste artigo pretendo passar em revista algumas das principais medidas de austeridade, em especial de âmbito laboral, para, em seguida, sublinhar alguns focos de controvérsia social decorrentes dessas medidas. Por outro lado, após um mapeamento dos processos de desestruturação das relações laborais que vêm ocorrendo nos últimos anos em Portugal, dou conta das estratégias de reação sindical e ainda de formas emergentes (mesmo que minoritárias) de organização do conflito social que servem também de alerta aos sindicatos para que estes repensem as suas concepções e as suas práticas.

As medidas de austeridade e as transformações na legislação laboral

Para Clawaert e Schomman (2012), foi sobretudo desde 2008 que as autoridades públicas e os legisladores nacionais adotaram medidas com o propósito de aumentar a flexibilidade empresarial. Para os autores, alinham-se medidas supostamente transitórias – relacionadas com o tempo de trabalho (de que são exemplo o aumento do tempo de trabalho ou a redução do pagamento do trabalho suplementar) e com os contratos de trabalho atípicos (duração determinada, trabalho a tempo parcial, trabalho temporário, trabalho intermitente, teletrabalho) –, assim como medidas de caráter permanente – como as relacionadas com a flexibilização das regras dos despedimentos ou com os sistemas de relações laborais

e de negociação coletiva (sendo a tendência para a descentralização da negociação coletiva e o progressivo enfraquecimento da representação sindical).

Igualmente segundo aqueles autores, três ilegitimidades estiveram associadas aos processos de reforma laboral na Europa. Por um lado, a ideia de crise esteve subjacente às reformas na legislação laboral como pretexto para introduzi-las. Por outro lado, essas reformas produziram impactos negativos sobre a proteção social e os direitos fundamentais dos trabalhadores. Em terceiro lugar, são notórios os sinais de ausência de bases democráticas associados a tais reformas, sendo exemplo disso a forma como o “resgate” foi apresentado no caso português: ao contrário do sucedido na Grécia e na Irlanda, o *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica* (União Europeia et al., 2011)¹ em Portugal – subscrito em maio de 2011 pelo Governo português e os credores internacionais, a saber o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Central Europeu (BCE) e a Comissão Europeia (CE), e ao abrigo do qual Portugal receberia um empréstimo de 78.000 milhões de euros – não foi debatido e aprovado no Parlamento.

As medidas de austeridade são obviamente o resultado das políticas governamentais, ainda que tais políticas tenham sido quase sempre apresentadas ao povo português com uma inevitabilidade decorrente da assinatura do referido *Memorando de Entendimento* (quer na versão original, quer nas atualizações), sendo o conteúdo deste documento visto pelos governantes como espécie de contrapartida para o resgate financeiro do país. Porém, a austeridade foi igualmente vertida num acordo de concertação social (ACS), designado como *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego* (Conselho Económico e Social, 2012)², assinado em 18 de janeiro de 2012 pelo Governo, organizações patronais e pela União Geral de Trabalhadores (UGT).

As medidas adotadas são de natureza muito diversa, embora se possam classificar em três grandes categorias: (i) medidas de índole tributária, (ii) medidas de proteção social e, obviamente, (iii) medidas de natureza laboral (Leite et al., 2014). Na vertente laboral, foram várias as medidas adotadas:

- Na parte final do XVIII Governo Constitucional (socialista), os cortes salariais entre 3,5 e 10% impostos aos trabalhadores da administração pública, incluindo aos do Sector Empresarial do Estado com salários superiores a 1.500,00 €, previstos na Lei n.º 55-A/2010 (Lei do Orçamento do Estado para 2011) –, cortes que se mantiveram em 2012 e 2013 (Costa, 2012a e 2012b) e foram igualmente projetados para 2014. Aliás, quando foi apresentado o Orçamento do Estado para 2014, as reduções salariais dos trabalhadores do

1 Documento em inglês disponível em: <<https://infoeuropa.euroid.pt/registo/000046765/>>.

2 Disponível em: <http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso_Assinaturas_versao_final_18Jan2012.pdf>.

Estado começavam mesmo no escalão dos 600,00 € brutos (atingidos por 2,5 % de cortes), sendo os cortes progressivos até os 2.000,00 € brutos de rendimento mensal e estabilizados em 12% daí em diante. Já no âmbito da discussão parlamentar, o limiar subiu de 600,00 para 675,00 €. Assinale-se, porém, que a decisão do Tribunal Constitucional (Acórdão nº 413/2014) divulgada em 30 de maio de 2014 veio a considerar inconstitucional a norma referente aos cortes salariais entre 2,5 % e 12 %. Em face disto, em julho de 2014 o governo voltou a fazer aprovar no Parlamento o regresso aos cortes entre 3,5% e 10% para os salários dos funcionários públicos superiores a 1.500 €;

- O corte de 50% (sobretaxa extraordinária em sede de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares - IRS) nos subsídios de Natal em 2011, anunciado em junho do mesmo ano pelo XIX Governo Constitucional, liderado pelo socialdemocrata Pedro Passos Coelho, como forma de controlar a despesa pública;
- A supressão dos subsídios de férias e de Natal em 2012 e 2013 devidos aos funcionários públicos e pensionistas (com subsídios acima de 600,00 € e a partir de rendimentos brutos de 1.100,00 €);
- A eliminação das promoções e progressões na carreira da Função Pública;
- Um forte aumento da carga fiscal, incidindo sobretudo nos consumidores e assalariados, ampliando o fosso de rendimentos entre capital e trabalho;
- Para os contratos de trabalho celebrados após 1 de novembro de 2011, foi determinada a redução das compensações por despedimento por causas objetivas, e outros casos de fim de contrato, de 30 para 20 dias por cada ano de serviço, até um máximo de 12 salários, mas com extensão progressiva à generalidade dos contratos;
- Foram criadas condições para tornar mais facilitados os despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho;
- Aumento da duração do trabalho, pela via da redução de três dias de férias (resultantes da assiduidade do trabalhador e previstos no Código do Trabalho desde 2003), supressão de quatro feriados e liberalização do “banco de horas”;
- Orientação no sentido da redução da duração do subsídio de desemprego para um máximo de 18 meses para os futuros desempregados;
- A desvalorização do papel dos sindicatos na contratação coletiva, desde logo atendendo à necessidade que o *Memorando* previu de aferir a representatividade das organizações negociadoras em função de indicadores quantitativos, ou ao facto de o ACS ter admitido que matérias como a mobilidade geográfica e funcional, a organização do tempo de trabalho e a retribuição pudessem ser reguladas não apenas por comissões sindicais, mas também por comissões de trabalhadores.

Este rol de medidas políticas produziu impactos fortemente desestruturadores das relações de trabalho. Mas um olhar mais atento sobre as implicações decorrentes da entrada em vigor, nos dois últimos anos, da Lei n.º 23/2012 permitiu identificar, igualmente, ainda dentro das medidas de natureza laboral, dois grupos de medidas: as medidas de desvalorização predominantemente económica e pessoal (Leite et al., 2014, p. 142 e ss). Entre as medidas de desvalorização económica, inclui-se o tempo de trabalho não pago (redução do número de dias feriado; redução do período de férias; eliminação dos descansos compensatórios), a redução do preço pago por determinadas prestações de trabalho (redução das majorações do trabalho suplementar; redução do preço do trabalho normal prestado em dia feriado, redução do preço da isenção de horário de trabalho) e a redução do custo do despedimento e de outros casos de extinção do contrato (aqui se incluindo, entre outras, a compensação por despedimento fundado em motivo não inerente ao trabalhador e a compensação por extinção de contrato a termo).

Entre as medidas de desvalorização pessoal – que apontam no sentido da “desconsideração da pessoa do trabalhador” –, opera-se um processo de

[...] identificação do trabalhador com os descartáveis (seres fungíveis), os de magros recursos, os de reduzido património social, os de baixa escolaridade, os que não sabem falar, os que não têm voz, os de carácter corroído pelas sucessivas amarguras da vida, afinal os descendentes do antigo servo, herdeiro, por sua vez, do escravo, o precário (Leite et al., 2014, p. 151).

Neste tipo de medidas, incluem-se: normas sobre mobilidade geográfica e funcional; cláusulas de não renovação de contratos a prazo; silêncios [forçadamente] positivos do trabalhador e a norma sobre aceitação da compensação de fim de contrato.

Deriva flexibilizadora, salários e tempos de trabalho: focos de controvérsia

Da síntese das medidas anteriores, emergiram questões controversas, tais como a flexibilização do mercado de trabalho, a desvalorização dos salários ou o aumento dos tempos de trabalho.

Desde a elaboração do *Livro Verde sobre as Relações Laborais* (2006), foi identificada em Portugal a existência de uma rigidez formal da legislação laboral. Tornou-se frequente assinalar a dificuldade em despedir trabalhadores com contratos sem termo (Dornelas, 2006, p. 186) e o elevado grau de proteção de que gozam os empregos com contrato permanente, apontado como característica do modelo

de emprego dos países do Sul da Europa (Karamessini, 2007, p. 24). No quadro das medidas de austeridade, a redução das indemnizações por despedimento ou a facilitação dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho foram algumas das mudanças mais relevantes do *Memorando de Entendimento* para flexibilizar o mercado laboral.

Mas seguir esse caminho implicará sempre “analisar primeiro que normas carecem efetivamente de alteração, ponderando que efeitos produzirão essas mesmas alterações” (Gomes, 2012). O que significa que “mudar a lei não diminui o desemprego. Poderá mudar é a sua distribuição. Os empregadores dizem que tem de ser mais fácil despedir. Mas [...] o que tem de ser mais fácil é contratar e não despedir”³.

Por outro lado, a somar ao sentimento de injustiça social decorrente dos já mencionados cortes salariais dos funcionários públicos, os salários mais baixos foram igualmente penalizados. Importante fonte de justiça social, o salário mínimo é também um apoio pecuniário indispensável à sobrevivência de muitas famílias, sobretudo em países como Portugal, onde o risco de pobreza dos trabalhadores é de 12% (8% na Europa), indício de que os salários são diminutos para fazer frente a situações de pobreza (Dornelas, 2011, p. 18). Apesar disso, na segunda atualização do *Memorando de Entendimento* (dezembro de 2011) podia ler-se que “qualquer aumento no salário mínimo apenas terá lugar se justificado por desenvolvimentos económicos e do mercado de trabalho e acordado no quadro de uma revisão do programa” (União Europeia et al., 2011, ponto 4.7. i)⁴.

A desvalorização dos salários continua, pois, na ordem do dia do governo, tendo estado bem presente nas leis dos Orçamentos do Estado dos últimos anos, assim como na proposta de Orçamento do Estado (OE) para 2014. De resto, como assinalou em outubro de 2013 o Banco de Portugal, com base em estatísticas da Segurança Social, entre 2011 e 2012 mais de 39% dos trabalhadores que conseguiram manter o emprego sofreram uma redução salarial. Essa redução foi da ordem dos 23%. A juntar a este facto, os portugueses que mudaram de emprego durante este período viram também os seus rendimentos caírem em torno de 11%. Por outro lado ainda, dentre os trabalhadores que mantiveram o mesmo empregador, e cuja remuneração permaneceu constante em 2012, por volta de 18,6% recebem o salário mínimo (Banco de Portugal, 2013).

Por fim, o aumento dos tempos de trabalho sem contrapartidas remuneratórias – e, conseqüentemente, o embaratecimento do trabalho – foi

3 Ex-ministro sueco do emprego, Sven Otto Littorin, em entrevista ao jornal *Público*, 11 de dezembro de 2011.

4 Após anos de discussão infrutífera em sede de concertação social, em 24 de setembro de 2014 o governo aceitaria finalmente aumentar o salário mínimo nacional de 485 € para 505 €, ainda que tal decisão tenha, pelo menos aparentemente, significado a criação de mecanismos de compensação para o “fator capital”, designadamente a redução da taxa social única paga pelas empresas de 23,75% para 23%.

conseguido através dos cortes de dias de férias e feriados, dos bancos de horas individuais e do fim do descanso por trabalho suplementar. E, aliás, a consumação do retrocesso nos tempos de trabalho foi testemunhada pela Lei nº 68/2013, que aumentou o período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas de 35 para 40 horas semanais. Ao colocar Portugal no quadro dos países onde se trabalha mais horas por semana, esta lei (com o aval do Tribunal Constitucional) afigura-se como muito questionável do ponto de vista da sua eficácia no aumento da produtividade. Como atesta um estudo da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), publicado em janeiro de 2013, trabalhar mais está longe de significar ser mais produtivo: “Não existe uma relação consistente entre o número de horas trabalhadas e a produtividade”. E, acrescente-se,

ainda que Portugal tenha um número médio de horas trabalhadas por semana, tanto no emprego total como no emprego a tempo inteiro (39,1 e 42,3 respetivamente), superior ao da Alemanha (35,6 e 42), o seu índice de produtividade é pouco mais de metade do alemão (Asencio et al., 2013, p. 57).

Sinais de desestruturação das relações laborais

São, pois, vários os impactos que, para além do aumento das formas de trabalho precário e do desemprego, a austeridade *convertida em lei* (com a revisão do código laboral) produziu nas relações laborais: 1) a perda de autonomia dos parceiros sociais, sobretudo dos sindicatos, que veem a sua posição cada vez mais subalternizada e se confrontam com tendências de individualização das relações laborais que a crise tem vindo a acentuar, o enfraquecimento dos seus poderes na contratação coletiva ou a salvaguarda de direitos e deveres regulados pela negociação coletiva (Costa, 2012b); 2) uma maior tensão nas relações entre os próprios atores das relações laborais (inclusivamente dentro do campo sindical); 3) um reforço das assimetrias no mercado de trabalho, designadamente entre classes de rendimentos elevados e classes de rendimentos baixos, ou na relação entre sector público e sector privado; 4) 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 desde que há registo no Instituto Nacional de Estatística/INE); 5) a criação de condições para maior contestação social; 6) a não redução do défice de competitividade das empresas; 7) um menor controlo por parte da Autoridade para as Condições do 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, etc. (Fernandes, 2012; Rebelo, 2012; Gomes, 2012; Leite et al., 2014).

Por outro lado ainda, em resultado da lei nº 23/2012, o exercício de quantificação das transferências de rendimentos do trabalho para o capital realizado por Leite et al. (2014, p. 184-185), tendo por base o valor da remuneração base média registada em outubro de 2012, permitiu observar, entre outros aspetos, o seguinte:

- A redução para metade da retribuição por trabalho suplementar e por trabalho em feriado resultou num corte médio da retribuição total do trabalhador entre 2,3% e 2,9% em 2013;
- A redução do pagamento por trabalho suplementar para o conjunto dos trabalhadores que declarou realizá-lo correspondeu a um corte entre 12% e 17% do valor dessa parcela do rendimento;
- A redução do pagamento por trabalho em feriado correspondeu a um corte de 75% dessa parcela do rendimento do trabalhador;
- O tempo de produção aumentou sem a devida retribuição: por cada quatro horas de trabalho suplementar, o período de produção aumentou uma hora (agora não paga), enquanto o próprio preço da hora suplementar se reduziu para metade;
- O corte de retribuição suplementar obriga o trabalhador a fazer mais horas extraordinárias para repor o mesmo nível de rendimento;
- A subtração do tempo de lazer converte-se em tempo de trabalho, pois ao eliminar quatro feriados, três dias de férias e acabar com o descanso compensatório pelo trabalho suplementar, a lei introduz, em termos médios, um corte entre 21% e 30% do tempo de descanso dos trabalhadores;
- Ao fim de um ano, o trabalhador deu à empresa entre 7,9 a 12,8 dias úteis de trabalho, sem qualquer retribuição adicional;
- As vantagens concedidas às empresas podem ser estimadas num acréscimo do excedente bruto de exploração das empresas entre os 2,1 e os 2,5 mil milhões de euros;
- Todas estas alterações (mesmo que com um impacto estimado) apresentam uma dimensão semelhante ou superior ao efeito pretendido com a alteração da TSU, que visava reduzir os custos salariais das empresas e pretendia obter um acréscimo de seus rendimentos de 2,3 mil milhões de euros.

Se atentarmos para o resultado deste exercício quantificador das medidas resultantes das alterações na legislação laboral, poderemos constatar que ele converge, afinal, com a atitude mais “dócil” das associações de empregadores em face da austeridade. É certo que será exagerado (e até precipitado) afirmar que os empregadores veem com bons olhos a austeridade. No entanto, a posição patronal

inicial em relação à austeridade e ao *Memorando* parecia apontar no sentido de tolerar (aceitar) a austeridade sobretudo porque esta era legitimadora das posições patronais. Como afirmei noutro lugar (Costa, 2012b, p. 406), a Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) olhou para o *Memorando* e para o ACS como permitindo a redução dos custos associados à prestação do trabalho e uma maior facilidade em despedir. Por seu lado, a Confederação do Comércio Português (CCP) saudou a redução do número de feriados, férias e pontes, bem como a introdução dos bancos de horas (que permite elevadas concentrações de trabalho em momentos que a atividade comercial exige), ou ainda a redução do pagamento das horas extraordinárias. A Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), por sua vez, realçou igualmente o papel do banco de horas (que pode ir até 50 horas semanais de trabalho e 150 anuais), como forma de responder aos períodos de sazonalidade da atividade agrícola, ou ainda a redução do pagamento do trabalho suplementar em 50%.

Reação sindical e social em Portugal

A reação sindical constituiu, na verdade, uma reação de grande peso e importância na sociedade portuguesa. No entanto, não se pode deixar de mencionar outros importantes sinais de contestação social situados além das preocupações meramente sindicais, ainda que tenham pontos e reivindicações por vezes comuns às dos sindicatos. Na verdade, nos últimos anos, a sociedade portuguesa conheceu vários protestos sociais de grande amplitude, sendo o “12 de março” [de 2011] e o “15 de setembro” [de 2012] apenas dois exemplos emblemáticos e mobilizadores. Ainda que, como dizia, não se tenham centrado apenas no mundo do trabalho, tais protestos – convocados por estruturas não institucionais, por redes de cidadãos e, em grande medida, com recurso a formas de ativismo geradas a partir de redes sociais – realçaram as múltiplas recomposições e processos de precarização que assolam o mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, pareceram tornar possível um *regresso ao materialismo* (Estanque; Costa; Soeiro, 2013, p. 33), particularmente relacionado com o trabalho e o emprego, por sinal os tópicos principais que têm motivado o poder de indignação das pessoas e o desenvolvimento de formas de ação coletiva. Além disso, nunca é demais recordá-lo, tratou-se de protestos conduzidos essencialmente por uma juventude precária com peso crescente na sociedade portuguesa, ainda que a eles tenham ocorrido gerações de pais preocupados com a falta de oportunidade para os seus filhos, cidadãos mais velhos frustrados com as promessas emancipatórias da revolução de abril de 1974 ou ainda pessoas de meia-idade que ficaram desempregadas com os encerramentos e deslocalizações de empresas, etc. Por outro lado ainda, o envolvimento de atores sociolaborais – como a Associação de Combate à Precariedade-

Precários Inflexíveis ou o Movimento dos Sem Emprego – apoiou-se numa forte cultura de ciberativismo, ao contrário do que tem sido a prática dos sindicatos.

Mas o contributo sindical foi igualmente decisivo, tendo-se assistido mesmo a formas de ação conjunta entre a Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT). Juntar estruturas sindicais portadoras de ideologias distintas foi talvez o único “mérito” da austeridade. Isto é, a austeridade permitiu criar articulações em torno de interesses concretos, produzindo momentos de unificação de diferentes ideologias sindicais contra a ideologia do governo. Isso sucedeu, por exemplo, com a realização de três greves gerais conjuntas entre CGTP e UGT. Foi o caso das greves gerais de 24 de novembro de 2010 (contra os cortes entre 3,5% e 10%, a partir de janeiro de 2011, dos salários dos funcionários públicos com rendimentos acima de 1.500 €), de 24 de novembro de 2011 (contra os cortes dos subsídios de férias e natal dos funcionários públicos em 2012, assim como da sobretaxa de 50% em sede de IRS do subsídio de Natal) e de 28 de junho de 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 de 35 para 40 horas; redução de férias; aumento das contribuições para a Direcção Geral de Protecção Social aos Funcionários e Agentes da Administração Pública (ADSE); redução de 30.000 funcionários públicos, regime de mobilidade especial, etc.)⁵ (Costa; Dias; Soeiro, 2014, p. 177).

Ainda assim, mesmo reconhecendo que conflitualidade laboral se configura como a busca de compensação em face da frustração decorrente do reforço das assimetrias nas relações laborais, a unificação das respostas sindicais foi conjuntural, e os momentos de unidade deram lugar a momentos de atuação de costas voltadas. Só em 2012, isso ocorreu por duas vezes: na greve geral de 22 de março de 2012, convocada pela CGTP em resposta à assinatura do acordo de concertação social (o ACS, intitulado *Compromisso para o crescimento e emprego*) celebrado entre o governo, as confederações patronais e a UGT em 18 de janeiro de 2012; e na greve geral de 14 de novembro de 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, registre-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.

Mas importa ainda recordar que as reações no campo sindical, mesmo que por vezes mitigadas, ocorreram igualmente, além deste registo confederal, num plano setorial. Só a título de exemplo, desde maio de 2011 foram recorrentes greves setoriais (parciais ou a tempo inteiro), em empresas do Sector Empresarial do

5 A este respeito veja-se Costa, Dias e Soeiro, 2014, p. 177.

Estado, sobretudo de transportes. Tratou-se, desde logo, de greves que denunciaram sobretudo os processos de privatização e os cortes salariais. De igual modo, as greves dos professores do ensino secundário, em junho de 2013, contra a tentativa do governo em impor um regime de mobilidade de modo a facilitar demissões no setor público e a aumentar a semana de trabalho de 35h para 40h são outro exemplo, neste caso porque juntaram também federações sindicais filiadas à CGTP e à UGT⁶.

Formas emergentes de organização do conflito social

Em contexto de austeridade, quero aqui recuperar um exemplo de uma greve que foge aos cânones tradicionais por ter ocorrido precisamente num setor precário, tendo envolvido, desde janeiro de 2014, os trabalhadores Linha “Saúde 24”⁷. Trata-se de um serviço criado em 2006 e que é da responsabilidade do Ministério da Saúde, tendo como objetivo a triagem, o aconselhamento e o encaminhamento em situação de doença. A Linha funciona todos os dias do ano, 24 horas por dia, e emprega cerca de 400 profissionais, a esmagadora maioria enfermeiros, que fazem o atendimento telefónico divididos em dois *call-centres* localizados, respectivamente, em Lisboa e no Porto. O vínculo que estes trabalhadores têm com a empresa estabelece-se através de “recibo verde”, sendo considerados pela entidade empregadora como “prestadores de serviços”, ainda que cumpram horários determinados pela chefia, tenham supervisores e trabalhem nas instalações da empresa. A maioria dos enfermeiros-comunicadores trabalham na Linha em torno de 18 horas por semana, em turnos, realizando essa atividade de forma a obterem um complemento ao salário que auferem em hospitais públicos. Porém, há também quem faça horários completos e tenha ali a sua única fonte de rendimento. A pertença sindical destes trabalhadores é muito reduzida.

Por opção governamental, a gestão desta Linha foi entregue a uma entidade privada, através do modelo da parceria público-privado. Assim, os enfermeiros são contratados pela Linha de Cuidados de Saúde S/A (LCS), uma empresa pertencente ao Grupo Caixa Seguros e Saúde, SGPS, S/A. Ora, sucede que no início do mês de dezembro de 2013, a empresa concessionária da Linha Saúde 24 começou a entregar aos trabalhadores uma adenda ao contrato de prestação de serviços que previa a redução salarial a partir de janeiro de 2014, alterando o valor auferido de 8,75€/hora para 7€/hora, e modificando também as regras remuneratórias. Foi então criado um grupo no *Facebook* – “Enfermeiros contra os 7 euros à hora” – que constituiu a primeira plataforma de comunicação entre os trabalhadores dos dois *call-centres*,

6 A este respeito cf. pontualmente Stoleroff, 2013, p. 319 e Costa, 2014, p. 6.

7 Para uma análise mais desenvolvida deste caso, cf. Costa et al. (2014).

de Lisboa e do Porto. E foi no *Facebook* que começaram a afirmar-se as lideranças do coletivo, e foi aí também identificada a necessidade de reuniões presenciais. Em resultado de tais reuniões, o grupo de enfermeiros resolveu, para além da ação na administração da empresa (a quem solicitou uma reunião), entrar em contacto com a Associação de Combate à Precariedade – Precários Inflexíveis (ACP-PI), devido à reconhecida intervenção pública desta organização no âmbito dos chamados “falsos recibos verdes”. O apoio da ACP-PI permitiu desenvolver uma estratégia de “conquista da opinião pública”, mediatizando o problema, tentando ganhar a simpatia dos utentes e projetando o conflito laboral para fora do espaço da empresa.

A primeira greve dos enfermeiros da Linha de Saúde 24 ocorreu a 4 de janeiro de 2014. Registe-se, no entanto, que o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses não aprovou a paralisação dos enfermeiros, lembrando que, do ponto de vista legal, um trabalhador cujo vínculo é considerado “independente” está limitado no acesso a mecanismos de representação coletiva formal e, portanto, limitado também no reconhecimento formal do direito de greve. Daí que tenha sido sobretudo fora da empresa que os enfermeiros em luta fizeram ouvir o seu protesto, quer através do recurso à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), de conferências de imprensa, de pedidos de reunião à Direção-Geral de Saúde, aos Grupos Parlamentares de deputados da Assembleia da República, ao Ministério da Saúde e à Ordem dos Enfermeiros.

Entretanto, a reação da administração da empresa à greve foi a dispensa de 16 enfermeiros, sobretudo os que haviam dirigido a luta. A partir desse ponto a luta dos enfermeiros adquiriu maior visibilidade pública e mediática, e extravasou claramente para o campo político, motivando debates parlamentares, desaguando numa segunda greve (entre 24 e 27 de janeiro de 2014) e motivando tomadas de posição públicas da Ordem dos Enfermeiros e da CGTP. Em 28 de janeiro de 2014 seria, inclusive, divulgada uma carta subscrita por 33 personalidades: sindicalistas, especialistas em Direito do Trabalho, académicos, artistas e ativistas precários. Nela, considerava-se que o despedimento dos enfermeiros da Linha Saúde 24 constituía “um ataque não apenas a estes trabalhadores, mas a toda a cidadania, e uma ameaça à democracia, desde logo por violar o direito à livre expressão e organização”, sendo por isso “urgente defender a democracia, defendendo para isso as pessoas que trabalham na Linha Saúde 24” (SapoSaúde, 2014)⁸. Uns dias depois, os enfermeiros entregaram à ACT um conjunto de elementos de prova visando o acionamento do procedimento para reconhecimento da relação laboral nas situações de falso recibo verde. No final de fevereiro de 2014, o relatório da ACT daria razão a alguns trabalhadores, iniciando-se assim um processo judicial para reconhecimento dos seus direitos.

8 Disponível em: <<http://saude.sapo.pt/noticias/saude-medicina/trinta-personalidades-mostram-se-contra-cortes-na-linha-de-saude-24.html>>.

Este exemplo é revelador de que os sindicatos precisam de uma espécie de “virada cultural”, no sentido em que se torna crucial perceber que as culturas sindicais precisam ir além do “núcleo duro” dos direitos sindicais adquiridos. O que não significa, obviamente, que os sindicatos não devam, como até aqui, continuar a lutar por direitos que foram justamente conquistados no passado e hoje estão a ser injustamente retirados.

Conclusão

Em maio de 2014, o governo português proclamou com euforia a saída da *troika* FMI-BCE-CE do país. Poderia pensar-se, sem dúvida, que deixar de ser controlado diretamente por instâncias internacionais seria o sonho de qualquer português. No entanto, não só a vigilância internacional não desapareceu (como o prova a recente crise resultante do abalo provocado no sistema financeiro com a crise de um Banco de referência, o Banco Espírito Santo, por sinal com prejuízos no exercício do primeiro semestre de 2014 superiores a 3.500 milhões de euros) como a dívida pública não deixou de aumentar nos últimos anos, ao mesmo tempo em que o défice não se reduziu como se pretendia. De igual modo, as transformações operadas no mercado de trabalho pela via legislativa estão longe de devolver esperança a cidadãos e atores diretamente envolvidos no mercado de trabalho. E como a austeridade, na prática, está “prometida” para mais anos (não se sabe bem quantos, mas receia-se que muitos!), uma das respostas tem sido a conflitualidade laboral como forma de fazer ouvir a indignação cidadã, ainda que com efeitos e resultados escassos.

Em todo o caso, e mesmo reconhecendo que em várias situações tem sido maior a eficácia contra a austeridade quando estão em jogo decisões do Tribunal Constitucional do que iniciativas sindicais, não podem deixar de se assinalar as cinco greves gerais realizadas em Portugal desde novembro de 2010 e as muitas dezenas de greves setoriais tanto no setor público como privado. É verdade, como lembra Boaventura de Sousa Santos, que a greve do século XXI, ao contrário do passado, significa várias coisas: luta contra a perda injusta de direitos pelos quais tantas gerações de trabalhadores lutaram, e que pareciam ser uma conquista irreversível; luta contra uma partilha cada vez mais desigual da riqueza (salários e pensões confiscados, horários e ritmos de trabalho aumentados); luta por uma democracia que, depois de parcialmente conquistada, foi esventrada pela corrupção e pela mediocridade dos dirigentes e pela tecnocracia em representação do capital financeiro a quem sempre serviu; luta contra o senso comum neoliberal, segundo o qual não há alternativa ao empobrecimento das maiorias e ao esvaziamento das opções democráticas; luta defensiva que visa impedir o retrocesso civilizacional (Santos, 2011). Mas é

precisamente por todo este diagnóstico ser bem realista que a greve não pode deixar de constar da agenda sindical enquanto instrumento para devolver dignidade ao mundo do trabalho. E a greve em setores precários – frequentemente povoados por trabalhadores impossibilitados de fazer greve (como foi o exemplo acima sistematizado da Linha de Saúde 24) – é a prova de que é possível reagir e organizar o conflito social sob novas formas, mesmo quando as organizações sindicais tardam em fazê-lo e demoram a despertar para a construção de um “sindicalismo de precários”. Se os *velhos* sindicatos ligados ao mercado de trabalho formal abraçarem os projetos de construção de *novos* sindicatos ligados ao mercado de trabalho precário e informal, certamente estarão a contribuir para rebater as políticas de austeridade que persistem em criar prejuízos ao “fator trabalho”.

Referências

ALMEIDA, João Ramos de. Mudar a legislação laboral não vai diminuir o número de pessoas desempregadas. Entrevista com Sven Otto Littorin. **Público**, 11 de dezembro de 2011. Disponível em: <<http://www.swedenabroad.com/SelectImageX/241693/111211PublicoLittorin.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2014.

ASENSIO, Maria et al. **O modelo de organização e duração do tempo de trabalho na administração pública**. Análise comparada dos 27 Estados-membros da UE. Lisboa: Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, 2013. Disponível em: <<http://www.dgap.gov.pt/index.cfm?OBJID=15c8a41f-2b4f-46aa-9335-c4ea7df35263>>. Acesso em: XXXX

BANCO DE PORTUGAL. Boletim Económico - outono 2013, v. 19, n. 3. Lisboa: Banco de Portugal/ Departamento de Estudos Económicos, 2013. Disponível em: <<http://www.bportugal.pt/pt-PT/EstudosEconomicos/Publicacoes/BoletimEconomico/Paginas/BoletimEconomico.aspx>>. Acesso em: 20 jul. 2014.

CLAUWAERT, Stefan; SCHÖMANN, Isabelle., The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise. Brussels: European Trade Union Institute: (Working Paper 2012.04), 2012, p. 1-19.

COMISSÃO DO LIVRO BRANCO DAS RELAÇÕES LABORAIS. **Livro Branco das Relações Laborais**. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2007. Disponível em: <http://www.gep.msess.gov.pt/edicoes/outras/livro_branco_digital.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2014.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL – CES. **Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego**. 2012. Disponível em: <http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso_Assinaturas_versao_final_18Jan2012.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2014.

COSTA, Hermes Augusto. Wage cuts in the Portuguese public sector: the negative effects of a court decision on labour relations. **Transfer**, European Review of Labour and Research, v. 18, n. 2, 2012a, p. 229-231.

_____. 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, v. 18, n. 4, 2012b, p. 397-410.

_____. As greves e a austeridade: ilações sobre o caso português. In: ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE SOCIOLOGIA (org.). **VIII Congresso Português de Sociologia**, 40 anos de democracia(s): progressos, contradições e prospetivas. Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia, 2014.

COSTA, Hermes Augusto; DIAS, Hugo; SOEIRO, José. As greves e a austeridade em Portugal: olhares, expressões e recomposições. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, v. 103, 2014, p. 173-202.

DOIS anos a FERVER: retratos da luta, balanço da precariedade. Porto: Afrontamento, 2009.

DORNELAS, António. Perante a crise: problemas e perspectivas do emprego, do trabalho e da equidade social em Portugal. **Finisterra**, n. 65/66, 2009, p. 101-133.

DORNELAS, António (coord.). **Livro verde sobre as relações laborais**. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006.

_____. **Emprego, contratação colectiva de trabalho e proteção da mobilidade profissional em Portugal**. Lisboa: Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, 2011.

ESTANQUE, Elísio. **A classe média: ascensão e declínio**. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2012.

ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto; SOEIRO, José. The new global cycle of protest and the Portuguese case. **Journal of Social Science Education**, v. 12, n. 1, 2013, p. 31-40.

FERNANDES, António Monteiro. Uma estranha decisão. **Público**, 20 de junho de 2012.

FERREIRA, António Casimiro; COSTA, Hermes Augusto. Para uma sociologia das relações laborais em Portugal. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, v. 52/53, 1998/99, p. 141-171.

GOMES, Pedro Botelho. Uma bomba atómica social?. **Público**, 24 de junho de 2012. Disponível em: <<http://www.publico.pt/opiniao/jornal/uma-bomba-atmica-social-24772823??>>. Acesso em: 20 jul. 2014.

GLASSNER, Vera. **The public sector in the crisis**. Brussels: European Trade Union Institute, 2010. (Working Paper 2010.07).

GUMBRELL-MCCORMICK, Rebecca; HYMAN, Richard. **Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices**. Oxford: Oxford University Press, 2013.

HYMAN, Richard. The future of unions. **Just Labour**, v. 1, 2002, p. 7-15.

KARAMESSINI, Maria. **The Southern European social model: changes and continuities in recent decades**. Geneva: International Institute for Labour Studies, 2007. (Discussion Paper Series).

LEITE, Jorge et al. Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho. In: OBSERVATÓRIO SOBRE CRISES E ALTERNATIVAS (org.). **A economia política do retrocesso: crise, causas e objetivos**. Coimbra: Almedina/CES, 20014. p. 127-188.

REBELO, Glória. Tempo e condições de trabalho. **Público**, 6 de abril de 2012.

SANTOS, Boaventura de Sousa. A greve geral. **Visão**, 11 de novembro de 2011.

SAPOSAÚDE. **Trinta personalidades escrevem carta contra cortes na Linha de Saúde 24**. 28 de janeiro de 2014. Disponível em: <<http://saude.sapo.pt/noticias/saude-medicina/trinta-personalidades-mostram-se-contra-cortes-na-linha-de-saude-24.html>>. Acesso em: 20 jul. 2014.

STOLEROFF, Alan. Employment relations and unions in public administration in Portugal and Spain: From reform to austerity. **European Journal of Industrial Relations**, v. 19, n. 4, 2013, p. 309-323.

UNIÃO EUROPEIA et al. **Portugal**: Memorandum of understanding on specific economic policy conditionality: 17 May 2011 / European Central Bank, European Commission, International Monetary Fund. 2011. Disponível em: <<https://infoeuropa.euroid.pt/registo/000046765/>>. Acesso em: 20 jul. 2014.

Recebido em 01/08/2014

Aprovado em 15/09/2014