



**Universidade de
Aveiro**
Ano 2014

Departamento de Línguas e Culturas

**ÂNGELA MARIA
MESQUITA ROCHA**

A PERCEÇÃO DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO AOS SINDICATOS



**Universidade de
Aveiro**
Ano 2014

Departamento de Línguas e Culturas

**ÂNGELA MARIA
MESQUITA ROCHA**

A PERCEÇÃO DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO AOS SINDICATOS

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Línguas e Relações Empresariais, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Maria Teresa Roberto, Professora Auxiliar do Departamento de Línguas e Culturas da Universidade de Aveiro

Dedico este trabalho ao meu avô.

O júri

Presidente

**Professora Doutora Ana Maria Martins Pinhão
Ramalheira,**
Professora Auxiliar da Universidade de Aveiro

vogais

**Professora Doutora Maria Cristina do Nascimento
Rodrigues Madeira Almeida de Sousa Gomes,**
Professora Auxiliar da Universidade de Aveiro

**Professora Doutora Maria Teresa Costa Gomes Roberto
Cruz,**
Professora Auxiliar da Universidade de Aveiro

agradecimentos

Este trabalho foi conseguido com o apoio e auxílio de um conjunto de pessoas, às quais agradeço profundamente.

À Professora Doutora Maria Teresa Roberto, por todas as suas sugestões e recomendações, bem como pelas suas palavras amáveis e de encorajamento.

Ao Presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, Francisco Figueiredo, pelo auxílio prestado ao longo de todo este projeto, e aos delegados e dirigentes, que de igual forma se mostraram sempre disponíveis.

À minha família, que sempre me apoiou e incentivou.

palavras-chave

sindicato, hotelaria, restauração, turismo, sindicalização

resumo

O presente trabalho tem por objetivo dar a conhecer as diferentes visões das empresas (empregadores) em relação aos sindicatos e seus membros, bem como destes (trabalhadores sindicalizados) em relação àqueles, e contribuir para a discussão sobre a forma – embora não se possa generalizar – como estas duas instituições poderiam melhorar as suas relações.

Aplicámos um questionário e realizámos entrevistas a representantes das duas entidades, por forma a alcançarmos algumas conclusões; conclusões estas que evidenciam uma perspectiva divergente entre ambas as partes.

Centralizamos o enfoque do nosso estudo no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

keywords

Trade-union, hospitality sector, catering, tourism, unionization

abstract

With this project research we plan to compare the different visions of companies (employers) have regarding trade unions and their members, as well as the views that these have (members of trade unions) regarding companies (employers). We wish to contribute to the discussion on how – without generalizing – these two entities could improve their relationships.

We applied a questionnaire and conducted interviews with these two entities, in order to obtain some conclusions; conclusions that show a divergent view between the two sides.

We focus our study on “Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte”, the hospitality and catering union in Portugal.

ÍNDICE

Resumo

Abstract

I. INTRODUÇÃO

1.1. Enquadramento	p. 1
1.2. Objetivos	p. 1
1.3. Metodologia	p. 2
1.4. Estrutura da dissertação	p. 2

II. SINDICALISMO

2.1. O sindicalismo	p. 4
2.2. Sindicalismo em Portugal	p. 5
2.3. CGTP-IN	p. 8

III. SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE HOTELARIA, TURISMO, RESTAURANTES E SIMILARES DO NORTE

3.1. Escolha do sindicato	p. 11
3.2. Percurso do sindicato	p. 11
3.3. Caraterização do setor	p. 16

IV: METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

4.1. Metodologia	p. 20
4.2. Análise dos resultados	p. 24
4.3. Discussão de resultados	p. 43

CAPÍTULO V: NOTAS CONCLUSIVAS E OBSERVAÇÕES p. 48

BIBLIOGRAFIA p. 51

ANEXOS p. 55

Anexo A – Entrevistas a delegados sindicais

- Presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte
- Dirigente sindical 1
- Dirigente sindical 2
- Delegada sindical 3
- Dirigente sindical 4

Anexo B – entrevistas a empregadores

- Empresa 1
- Empresa 2
- Empresa 3
- Empresa 4
- Empresa 5
- Empresa 6
- Empresa 7
- APHORT

Anexo C - Questionário sindicalizados

Anexo D - Questionário empresas

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Perceção do papel dos sindicatos	p. 32
Tabela 2. Como os não sindicalizados veem o sindicato.	p. 33
Tabela 3. Principal razão da sindicalização.	p. 33
Tabela 4. Apelo ao sindicato coletiva e individualmente	p. 33
Tabela 5. Eficácia do sindicato.	p. 34
Tabela 6. Apelo ao sindicato.	p. 34
Tabela 7. Principais características a ter em conta no recrutamento de novos funcionários	p. 41
Tabela 8. Perceção do funcionário sindicalizado	p. 42
Tabela 9. Perceção por parte da entidade empregadora em relação ao papel dos sindicatos	p. 42
Tabela 10. É/alguma vez foi sindicalizado?	p. 42
Tabela 11. Apelo dos funcionários da empresa ao auxílio dos sindicatos	p. 43

I. INTRODUÇÃO

1.1. Enquadramento

Há muita literatura sobre a história e o progresso do sindicalismo – quer em Portugal, quer na Europa. Porém, é difícil encontrar exemplos práticos sobre as relações dos vários agentes perante o sindicalismo, num dado setor.

As opiniões acerca do Sindicalismo divergem substancialmente e muitos vêem-no como algo ativo e impulsionador e outros como algo estático, estagnado e ameaçador.

Com este projeto de dissertação, pretendemos comparar as conceções dos vários intervenientes em relação a esta temática, analisando os pontos fracos de ambas as partes (empresas e sindicatos) no que à relação sindical diz respeito, e contribuir para a discussão sobre a forma – embora não se possa generalizar – como estas duas instituições poderiam melhorar as suas relações. Procuramos analisar e entender os vários preconceitos em relação aos sindicatos e às pessoas sindicalizadas, bem como destes em relação às empresas e empresários, e considerar maneiras de as duas partes poderem tirar vantagem desta relação.

Centralizamos o enfoque do nosso estudo no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, pois é um setor neutro, onde não se assiste a muita controvérsia nos media, e em torno do qual se tem presenciado algum desenvolvimento. Houve a necessidade de limitar o âmbito do nosso estudo por forma a tornar exequível o nosso trabalho.

1.2. Objetivos

Neste período de crise económica profunda, surge a necessidade de reflexão sobre o que poderia vir a melhorar no nosso país.

Os sindicatos são o elo de ligação entre os trabalhadores e as empresas, mas não há um estudo ou preparação sobre a forma como estas partes se devem relacionar. As hostilidades e a desconfiança em relação ao sindicato e ao papel dos empregadores

deveriam ser superadas e transformadas em caminhos para um melhor entendimento e benefícios mútuos.

Os objetivos desta dissertação centram-se nuclearmente em conhecer as várias perceções das empresas em relação aos sindicatos, como o próprio título evidencia, bem como dos sindicatos e sindicalizados em relação às empresas, tentando perceber as várias conceções e as suas causas, procurando de igual forma apurar possíveis respostas para os desentendimentos.

A História confirma, e as épocas mais conturbadas são o melhor exemplo para expor este facto, que quanto mais unidos lutarmos, melhores resultados podemos obter e mais facilmente vencer um oponente comum.

1.3. Metodologia

A elaboração desta dissertação teve como base uma revisão da literatura sobre a temática, alicerçada com testemunhos orais de ambas as partes do estudo: empregadores e delegados/dirigentes sindicais e uma parte mais reservada de preenchimento de um questionário (para a entidade empregadora e para os associados do sindicato).

Desta forma foi-nos permitida uma comparação entre as várias perceções associadas aos dois elementos. Os questionários possibilitaram que os interrogados pudessem responder com alguma reserva ao solicitado, pelo que apostámos em questões mais diretas, enquanto nas entrevistas tivemos a preocupação de nos focarmos em perguntas que permitissem alguma abrangência ou elaboração nas respostas.

Estes dados estão retratados e analisados no capítulo IV.

1.4. Estrutura da dissertação

Este estudo está dividido em 5 capítulos.

O primeiro capítulo, que integra este subcapítulo, apresenta, de forma sucinta, os objetivos do trabalho desenvolvido, bem como a metodologia adotada.

O segundo e o terceiro capítulos assentam na componente mais teórica do trabalho: é desenvolvido, no capítulo II, o fenómeno do sindicalismo e apresentam-se algumas informações sobre o sindicalismo em Portugal. O seguinte foca-se particularmente no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte, onde justificamos a sua escolha e abarcamos um pouco o percurso e a caracterização do mesmo.

O capítulo referente à Metodologia de Investigação (IV), descreve com mais precisão a componente empírica: a escolha das entrevistas e dos questionários, bem como de algumas perguntas neles figuradas e os problemas encontrados. Os resultados são apresentados e tentamos apurar alguns contributos com base nos dados trabalhados.

No último capítulo (Notas conclusivas e Observações) são apresentadas algumas ideias detidas após a conclusão do projeto. Aqui tentámos incluir os aspetos mais importantes e dignos de maior relevo.

Seguem-se as Referências Bibliográficas, onde apresentamos o material consultado, e os Anexos, que compreendem alguns documentos que nos parecem relevantes para consulta.

II. SINDICALISMO

2.1. O sindicalismo

Os sindicatos são tidos como os principais contribuidores para um tratamento justo e igualitário no trabalho e os maiores protetores e defensores do trabalhador, de acordo com a sua missão geral.

Os primeiros sindicatos surgem no Reino Unido, considerado o berço do capitalismo, no século XVII (encontram-se registos de associações de trabalhadores já em 1699) – estes são denominados *trade unions*. Neste período, as *trade unions* são clandestinas, e embora com pouca facilidade de atuação, já eram do conhecimento da pequena burguesia. Porém, é no século XIX que os sindicatos mais facilmente se propagaram para evitar o crescimento da classe burguesa. É também nesta época, em 1799, que o Parlamento Inglês aprova a combination law, lei que proibia o funcionamento dos sindicatos (Vieira, 2005).

É apenas em 1812, em Londres, que surge a primeira lei que permite a associação dos trabalhadores. Até esta data, as *trade unions* atuam clandestinamente, como já foi referenciado, de forma a poderem garantir a sua sobrevivência, e organizam greves e protestos.

O Parlamento Inglês, perante o crescimento das lutas operárias, aprova, em 1824, a primeira lei sobre o direito de organização sindical e formam-se *trade unions* em todos os ramos empresariais.

É criada em 1830 a National Association for the Protection of Labour (Associação Nacional para a Proteção do Trabalho), que reúne diversas profissões, contando com cerca de 100 mil membros e chega, inclusive, a editar um periódico.

O ano de 1866 é reconhecido pela realização do primeiro congresso internacional das organizações dos trabalhadores de vários países, o que significou um grande avanço, concretizado na fundação, em 1864, da International Workers Association – First International (Associação Internacional dos Trabalhadores). Este período é também marcado pela exigência (do patronato aos trabalhadores) da renúncia aos sindicatos.

Os sindicatos deixaram de ser um fenómeno apenas pertencente ao Reino Unido e rapidamente proliferaram pelo mundo.

Há que destacar duas vertentes aparentemente antagónicas do sindicalismo: a francesa e a alemã. A francesa, que preconizava a greve geral e o antimilitarismo, e a alemã, que depositava a confiança nos partidos socialistas (Lefranc, 1978).

2.2 O sindicalismo em Portugal

A ação sindical tem-se desenvolvido desde a criação de associações mutualistas até aos dias de hoje, onde várias ideologias coabitam no mesmo movimento.

Em 1821, é reconhecida a liberdade de organização em associações, tendo sido a Sociedade dos Artistas Lisbonenses a primeira, criada no ano de 1838, seguida do Centro Promotor dos Melhoramentos das Classes Laboriosas (1852, Lisboa).

A adesão dos trabalhadores portugueses à Associação Internacional de Trabalhadores – a Internacional – fundada por Marx e Engels em 1864, aconteceu em 1871 (Vieira, 2005).

Neste contexto de surgimento de associações de trabalhadores, nasce o Partido Socialista, no ano de 1875, que teve alguma dificuldade em projetar-se, não só pelo fato de ainda ser uma organização incipiente, como também porque o nível de analfabetismo por parte dos trabalhadores era uma realidade, razões estas acrescentadas à pouca industrialização e à posição do partido republicano, que se aproveitara das dificuldades da monarquia, defendendo o seu fim e a recuperação económica do país, ganhando assim muitos adeptos e elegendo deputados às Cortes.

Organizou-se, em 1914, um congresso convocado pela Federação Operária de Lisboa, que teve como consequência a decisão de constituir a União Operária Nacional, que mais tarde originou a Confederação Geral do Trabalho (Vieira, 2005).

Entretanto, entra em vigor a Constituição de 1933, que proíbe o direito à greve e a organização de sindicatos e associações livres. Neste sentido, o Estado controla toda a economia e está a par do que vai ocorrendo nas cooperações e nos sindicatos dos

trabalhadores e dos patrões, limitando a possibilidade de criação de organizações corporativas.

Um dos acontecimentos de maior relevo da história do sindicalismo corporativo foi o sucedido a 18 de janeiro de 1934, “definido como uma greve geral insurrecional contra a fascização dos sindicatos pelo Estado Novo, movimento que fracassou em todo o país, exceto na Marinha Grande” (Patriarca, 1993, p. 1137).

É apenas em 1944 que o Estado permite a realização de eleições livres nas estruturas sindicais.

Com o final da guerra, o país sente-se pressionado, quer a nível nacional, como também internacional, a democratizar-se, implicando a existência de sindicatos livres, liberdade de expressão e eleições livres. Neste contexto surge o Movimento de Unidade Democrática (ou MUD juvenil). Houve, portanto, uma ligeira abertura, mas esta foi quase fictícia – Primavera Marcelista (Cerdeira, 1988).

Em outubro de 1970 nasce, em Lisboa, a Intersindical Nacional, futura Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses. Após a Revolução dos Cravos e o PREC (Período Revolucionário em Curso), surge, em 1978, a União Geral dos Trabalhadores (UGT), em consequência do Movimento da Carta Aberta (Cerdeira, 1988). A UGT consegue aderir à Central Europeia de Sindicatos em 1983, 5 anos após a sua constituição, e a CGTP fá-lo 10 anos depois, em 1993.

Seguiu-se, ao longo dos anos, uma série de greves gerais, a maior parte delas convocadas pela CGTP e, apesar de diferentes modos de atuação, as duas centrais sindicais têm vindo a estreitar laços.

Podemos considerar 3 fases do sindicalismo em Portugal (Cerdeira, 1988): a fase corporativa, a fase unicitária e a fase da democracia sindical. A primeira fase corresponde ao sindicalismo do Estado Novo, “sujeito a uma tutela apertada e limitadora” (Cerdeira, 1988, p. 19); segue-se a unicitária, de 1974 a 1976, que culmina com a Constituição de 76

(fase da democracia sindical), que fulgurou com o surgimento do Movimento da Carta Aberta e posterior criação da UGT em 1978.

A fase unicitária é caracterizada pelo reconhecimento da CGTP-IN como central única, cujos princípios se baseavam na unicidade, proibição de filiação em sindicatos estrangeiros e em sindicatos concorrentes, atividade sindical nos locais de trabalho e cobrança da quotização sindical por retenção na fonte. A última fase iniciou-se com a publicação do “Dec. Lei nº 773/76, de 27 de outubro, a revogar o Dec. Lei nº 215-A/75 e os artigos 7º, 9º, 11º e 12º do Dec. Lei nº 215-B/75, consagradores da unicidade sindical, incompatível com o pluralismo vazado no nº 2 do Art.º 57º da Constituição de 1976” (Cerdeira, 1988, p. 22).

Podemos também considerar dois tipos de sindicalismo: o primeiro, entre 1933 e 1974, estruturado pelo Estado, e um sindicalismo liberal, erguido com a Revolução de Abril.

Hoje em dia o sindicalismo português compreende, ainda, as duas confederações já referenciadas: Confederação Geral dos Trabalhadores - Intersindical Nacional (CGTP-IN), “cuja constituição remonta a 1970, mas com reconhecimento legal apenas em 1975 (Decreto Lei nº 215-A/75)” (Cerdeira, 1988, p. 39) e União Geral dos Trabalhadores Portugueses (UGT), “constituída em 1978 na sequência do movimento iniciado em 1976 e designado por Carta Aberta” (Cerdeira, 1988, p. 39). Estas centrais projetam-se de formas díspares, daí o denominado paralelismo sindical – a CGTP-IN concebe a luta de classes e a UGT a negociação e o diálogo. (Cerdeira, 1988).

O Instituto Nacional de Estatística vinha a publicar dados sobre o número da sindicalização portuguesa, bem como a sua distribuição setorial e distrital, até ao ano 1976. Esta entidade deixou de o fazer, pelo facto de a lei permitir aos sindicatos a escolha da divulgação (ou não divulgação) destes dados, o que levou a maioria destes a não os comunicar. Esta decisão torna difícil aos investigadores calcularem a densidade, nomeadamente a subida ou quebra da sindicalização, o que leva a que estes produzam uma metodologia calculativa que apenas se pode aproximar da realidade. As primeiras investigadoras (Cerdeira e Padilha) calcularam a densidade recorrendo a vários recursos, como o número dos delegados presentes nos congressos, o número de sindicalizados divulgado pelos sindicatos

a pedido da Divisão da Regulamentação Coletiva e Organização do Trabalho, e o número de inscritos nos cadernos eleitorais (Cerdeira, 1997). Este critério foi, no entanto, criticado por Steleroff e Naumann (1993), por considerarem que o cálculo levava a uma “sobrevalorização da sindicalização” (Cerdeira, 1997, p. 18). A determinação de um número aproximado de sindicalizados é difícil por várias razões: o facto de muitos trabalhadores se encontrarem ainda sindicalizados em situações de reforma ou desemprego; por haver autores que apenas consideram os pagantes da quota de sindicalização; e por haver outros que consideram unicamente os que pagam as quotas diretamente do salário (embora seja possível ao trabalhador pagar diretamente ao seu sindicato).

De uma forma geral, podemos traçar duas principais conclusões: há um aumento da sindicalização até 1974 e, a partir daqui, o movimento é marcado por duas dinâmicas diferentes: “um movimento de acréscimo até aos primeiros anos da década de oitenta, seguido de uma quebra relativamente contínua até à atualidade.” (Cerdeira, 1997, p. 31).

Focar-nos-emos na Confederação Geral dos Trabalhadores - Intersindical Nacional, uma vez que o Sindicato que abordamos encontra-se perfilhado a esta.

2.3. CGTP-IN

O compromisso da Intersindical prende-se “logo, na sua origem, com os valores de liberdade da democracia e no combate ao fascismo”, onde as “preocupações e empenho” centram-se em torno do

desenvolvimento do país, a par de uma agenda genuinamente sindical onde, desde a primeira hora, estão as questões de emprego, de salário, dos horários de trabalho, da negociação coletiva, da segurança social, da igualdade, do combate ao trabalho infantil e à precariedade (às seguranças e instabilidades dentro e fora do trabalho), da saúde e segurança no trabalho, da educação, formação e qualificação dos trabalhadores e dos cidadãos em geral, da justiça, do acesso de todos à saúde, e tantos outros temas para uma sociedade efetivamente moderna e com futuro” – Manuel Carvalho da Silva, secretário-geral da CGTP-IN (Cartaxo, 2011, p.6).

Os Estatutos da CGTP-IN, aprovados no seu 7º Congresso (1993) ditam que “a identidade da CGTP-IN é definida pelas raízes históricas da sua cultura e experiências sindicais, pela

sua natureza de classe e pelo caráter dos princípios por que se rege na sua estrutura e formas orgânicas e na sua ação político-sindical” (Cartaxo, 2011, p. 138).

Constituída a 1 de outubro de 1970, em pleno período marcelista, foi a única confederação existente até 1976 e conta hoje com 44 anos.

A primeira reunião da Intersindical foi convocada por quatro direções sindicais (sindicatos dos caixeiros, lanifícios, metalúrgicos e bancários) de Lisboa e realizou-se a 11 de outubro, com a comparência de 13 direções sindicais. (Cartaxo, 2011). A sua primeira grande conquista deu-se em 1974, aquando de alguma pressão por parte do secretariado da Intersindical à Junta de Salvação Nacional, que legitimou o 1º de Maio (que já era comemorado em Portugal desde 1890) como feriado nacional.

É importante referir a força política inerente a este organismo sindical que, até à revolução de Abril se centralizou na “luta reivindicativa que desencadeou contra os obstáculos políticos que bloqueavam a regulação da relação salarial: proibição do direito à greve, controlo administrativo das organizações profissionais, limitações à livre organização dos parceiros sociais, entre outros” e depois “pela conjugação de uma luta anticapitalista e anti multinacional e, mais tarde, de oposição à entrada de Portugal na União Europeia (EU)” (Cerdeira, 1997, p. 54).

A CGTP participou ativamente na governação política logo após a Revolução, contribuindo largamente para a projeção de grandes reformas políticas, sociais e económicas, do que ressalta a nacionalização dos maiores grupos económicos nacionais, a configuração de uma relação salarial *fordista* que concebeu o direito à greve, a impedição de despedimentos individuais e coletivos, um salário mínimo e máximo, a vulgarização do pagamento do subsídio de férias e do 13º mês e a criação do subsídio de desemprego e pensão de reforma social (Cerdeira, 1997).

Julga-se que a cada vez mais baixa densidade sindical dever-se-á à descrença dos trabalhadores, à ligação a partidos políticos de certos sindicatos, à burocratização das organizações sindicais, ao pluralismo sindical, ao invés de uma política sindical unitária, e à hostilidade à sindicalização por parte da classe empregadora (Cerdeira, 1997).

Atualmente, esta central apoia várias iniciativas, através de instituições como a Inter-Reformados, a Inter-Jovem, a Comissão Nacional de Mulheres (que em 2004, no 10º Congresso da CGTP-IN, passa a designar-se de Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens) e a Comissão Nacional dos Quadros Técnicos e Científicos (Cartaxo, 2011).

III. SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE HOTELARIA, TURISMO, RESTAURANTES E SIMILARES DO NORTE

3.1. Escolha do sindicato

Escolhemos especificamente o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte como objeto de estudo, devido à especificidade deste setor, que abrange vários ramos e locais de atividade e onde prevalece o trabalho feminino, jovem, em tempo parcial e estrangeiro, muitas vezes ilegal e clandestino.

As horas de trabalho são prolongadas e insociais, o que muitas vezes causa problemas familiares, além de, nomeadamente o setor HORECA (hotéis, restaurantes e cafés), ser o setor onde há mais riscos para o trabalhador (desde a ocorrência de quedas devido ao chão escorregadio, a doenças músculo-esqueléticas causadas pela postura corporal durante as atividades que desempenham). Além destes fatores, alguns trabalhadores estão bastantes horas expostos ao fumo do tabaco e são alvo de assédio por parte de alguns clientes.

Por todas estas fragilidades apontadas, considerámos este setor interessante para objeto de estudo. Como a seguir apresentamos, esta área de trabalho desenvolveu-se consideravelmente e a principal causa da melhoria das condições de trabalho parece prender-se com as atividades desenvolvidas pelo sindicato.

3.2. Percurso do sindicato

Na década de 40 do século XIX, numa etapa tardia relativamente aos outros setores, surgem as primeiras associações de empregados de hotéis, restaurantes e cafés.

Os trabalhadores desta área trabalhavam entre 15 a 18 horas por dia, 7 dias por semana, e o salário era constituído por comida e pelas gorjetas que recebiam dos clientes, de onde ainda tinham que retirar uma parte para pagar ao patrão para serviços de limpeza, e a roupa de serviço (libré, calças, etc.) era paga pelo trabalhador.

A primeira Associação dos Cozinheiros foi criada em janeiro de 1890, em Lisboa. Mais tarde, a 22 de março de 1904 constituiu-se a Associação dos Criados de Mesa, Soc. Cooperativa, Lda., com a concordância do rei D. Carlos.

Esta primeira associação tem apenas o fim mutualista de precaver o direito a um pequeno socorro pecuniário na velhice e ajudar os associados a encontrar trabalho. Só admite como associados os criados de mesa e está proibida de fazer reivindicações. (Nunes, 2007, p. 19).

No entanto, apenas a Associação de Classe dos Empregados de Café, Restaurantes e Hotéis do Porto, estabelecida em 1898 e legalizada em 1899, é a que se mantém ativa. Esta associação de classe, a mais antiga do setor, deu origem ao Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Em 1907 foi criado um Grupo de Propaganda e Defesa dos Interesses dos Empregados de Hotéis, Restaurantes e Cafés. O grupo dialogou com alguns gerentes e patrões de forma a tentar levá-los a cumprir o direito ao descanso semanal, mas as tentativas fracassaram.

Em 1908, num domingo do mês de fevereiro, reuniu-se em Lisboa um grupo de trabalhadores, com o intuito de criar um diário sindicalista. Esta foi a primeira grande tentativa de unir o movimento sindical. Em consequência, foi constituído um “Grupo de Propaganda Social”, que, a 18 de março, aniversário da Comuna de Paris, fez sair o primeiro número do jornal, intitulado *A Greve*. Este durou apenas quatro meses como diário e mais dois como bissemanário.

O Grupo de Defesa da hotelaria passou a maior parte do ano a discutir os estatutos da sociedade, bem como a recolher adesões e a organizar alguns assuntos administrativos para o funcionamento da associação. Durante a assembleia constituinte, a 5 de novembro de 1908, discutiram a importância da defesa dos trabalhadores e das condições e explorações a que estavam sujeitos no trabalho. É definido, no artigo 3 dos estatutos da coletividade, que “a associação tem por fim melhorar a situação da classe, pelo estudo e defesa dos seus interesses económicos e morais e poderá ter escolas, gabinete de leitura e fomentar conferências”.

Com a constituição da associação de classe terminava um ciclo em que os trabalhadores se organizavam predominantemente para promover formas de entreatajuda e iniciava-se outro em que o objetivo central era a luta contra a exploração e a opressão capitalistas: a luta de classes de forma assumida e organizada. (Nunes, 2007, p. 26).

Finalmente, em 1909, deu-se a primeira greve e negociação coletiva dos trabalhadores de hotelaria de Lisboa, onde dirigentes e ativistas se confrontaram com o patrão do café Suíço

de forma a chegarem a um acordo. Esta revelação de desagrado teve a ajuda de muitas manifestações de solidariedade.

No dia 1 de janeiro de 1910 sai o primeiro número *d'A Defesa*, que proclamava 1910 como um ano de luta pelo dia do descanso semanal obrigatório, tendo tido lugar em Lisboa, Braga e Porto as principais reuniões que resultaram de uma petição entregue ao governo, onde era exigido o descanso semanal obrigatório. Neste mesmo ano surge o seminário *O Grevista*.

No Congresso Sindicalista, que teve lugar a 7 de maio de 1911, foram debatidos princípios e decisões relativos às várias estruturas: sindicatos, uniões e federações. Aqui foram declarados 570 elementos da Associação de Classe da Hotelaria e é constituída a União dos Sindicatos Operários de Lisboa (USO).

Entre o último dia de 1911 e o primeiro de 1912, é instaurada a Casa Sindical de Lisboa, onde são instalados 34 sindicatos, a Comissão Executiva do Congresso Sindicalista e os jornais *A Defesa* (de hotelaria), *O Construtor* (construção civil) e *O Sindicalista* (geral).

Os dias 14, 15, 16 e 17 de março de 1914 são marcados pela realização do Congresso Nacional Operário de Tomar, que contou com a participação de 280 associações que representavam 90 mil associados. Constituiu-se a primeira central sindical portuguesa – União Operária Nacional (UON) – com sede em Lisboa e uma delegação no Porto. A UON em 1919 transformar-se-ia na CGT - Confederação Geral do Trabalho, que hoje perdura, no essencial, na CGTP (Nunes, 2007 p. 108).

Surge a lei do trigo de Elvino de Brito, marcada pelo princípio do protecionismo, onde se prevê um processo de tabelamento dos preços do pão. Em nome da defesa da produção agrícola nacional, o pão aumenta cerca de 40%, pelo que os detratores do diploma lhe vão chamar a lei da fome (14 de Julho). Durante a 1ª Guerra Mundial, o preço do custo de vida aumenta e o preço do pão não foi exceção, alastrando assim a fome por Portugal. Em junho de 1915, enquanto decorria uma greve levada a cabo pelos funcionários da construção civil contra o encarecimento do pão, foi encerrada a sede da federação sindical dos construtores civis, onde a UON também funcionava. Há a ocorrência de mortes e feridos e

o patronato e o governo são forçados a conceder o tão desejado aumento salarial, de entre 30 a 60%. O governo determinou, conseqüentemente, a 12 de junho, o estado de sítio para Lisboa e periferia.

Após o golpe militar de Sidónio Pais e as sucessivas greves e manifestações contra o seu governo, sai o diário *A Batalha*, no dia 23 de fevereiro, ano de 1919, que conseguiu manter-se ativo durante 8 anos, sendo o segundo maior do país. Decorridos alguns meses, é publicado o decreto-lei 5516, que declara 8 horas máximas diárias e 48 horas máximas semanais de trabalho no comércio e na indústria. Os trabalhadores da hotelaria, agrícolas e pescadores, considerados “domésticos”, foram excluídos da lei.

O II Congresso da UON, que passa a denominar-se CGT, inicia-se a 13 de setembro em Coimbra, tendo vindo a atrair *mais de 100 mil sócios nos sindicatos nela filiados*. (Nunes, 2007, p. 142). Este ano é também marcado pela fundação da Federação Maximalista, bem como o órgão *Bandeira Vermelha*, o primeiro jornal comunista português. As associações dos empregadores fundaram igualmente, no mesmo mês, a Confederação Patronal.

Em janeiro de 1921 compôs-se a Associação de Classe das Empregadas Domésticas de Hotéis e Casas Particulares, cujos estatutos foram aprovados em julho, tendo a sua sede sido estabelecida na casa contígua às associações de hotelaria. No mês seguinte, a sede das associações de hotelaria é incendiada.

A Associação de Classe dos Trabalhadores dos Cafés e Restaurantes de Évora é instituída a 15 de junho, na altura da lei cerealífera, que motivou a greve geral, da qual resultou a ocorrência de várias detenções e na interdição da circulação d’*A Batalha*. Duas semanas haviam findado, quando os trabalhadores de hotelaria do Porto decidiram realizar uma greve pela eliminação da gorjeta e o estabelecimento de uma percentagem das vendas como vencimento. Inúmeros grevistas foram presos e 15 destes foram despedidos; contudo, a entidade empregadora considera acordar uma quota do serviço como remuneração.

O III Congresso Nacional Operário – CNO – sucede a 1 de outubro de 1922 na Covilhã e a CGT conta então com 130 mil associados. A “Carta Orgânica do Sindicalismo Português” é

legitimada e analisa-se a filiação na ISV (Internacional Sindical Vermelha), bem como na anarquista IV Internacional gerada em Berlim, tendo estas duas questões sido enviadas para um ulterior referendo.

A associação de classe da hotelaria de Lisboa expôs à entidade empregadora um caderno, explicando a pretensão de virem a receber como pagamentos pelos serviços prestados uma percentagem do valor da conta dos consumidores; os acordos foram, no entanto, ineficazes. Os empregadores de Lisboa propuseram pagar aos trabalhadores uma taxa de 10%, após uma greve por parte dos trabalhadores de 24 dias. Porém, acrescentando-a à conta do consumidor, o que levou o sindicato a não aceitar esta proposta. Algumas empresas chegaram, contudo, a acordar a taxa de serviço.

A 27 de maio de 1927, alguns polícias à paisana da PSP e certos populares destruíram a sede d' *A Batalha*. No mesmo local encontrava-se a sede da CGT, a Juventude Sindicalista, a União dos Sindicatos de Lisboa e a Federação dos Sindicatos da Construção Civil. As três associações de hotelaria que se haviam sediado no mesmo local, na Travessa dos Inglesinhos, fundem-se a 30 de abril de 1929 e criam a Associação de Classe dos Empregados na Indústria Hoteleira e Profissões Anexas.

Em 1930, nomeadamente a 6 de março, os sindicatos que rejeitaram a participação nos comités criados por Salazar que tratariam da questão do horário de trabalho, fundaram em Lisboa a CIS - Comissão Intersindical, que criou, entre outras, a Associação de Classe dos Cozinheiros, uma das mais emblemáticas do setor.

O jornal *O Dever*, da Associação de Classe dos Empregados da Indústria Hoteleira e Profissões Anexas, teve a sua primeira tiragem a 10 de novembro de 1932, no ano que precedeu o estabelecimento da Federação das Associações Operárias, vinculada ao Partido Socialista e o nascimento do *Avante!*. O seu lema figurou nas seguintes palavras: "A emancipação dos trabalhadores há de ser obra dos próprios trabalhadores". Também é de se referir a emissão do decreto-lei 24 402, a 24 de agosto, que retirou o rótulo de domésticos aos trabalhadores de hotelaria, bem como o decreto-lei 21 861, emitido a 11 de novembro, que impede o recebimento das gorjetas nos estabelecimentos hoteleiros, admitindo a taxa de serviço como forma de pagamento.

O Estatuto do Trabalho Nacional - ETN, é publicado em setembro de 1933 (entrando em vigor no dia 1 de janeiro de 1934) e exige que os sindicatos aproveem os novos estatutos, negando a luta de classes, proibindo a greve e os sindicatos da função pública, agrícolas e do setor dos correios. Somente 57 dos 754 sindicatos acederam à lei fascista.

A greve geral contra a “fascização” sindical de 18 de janeiro de 1934, convocada pela CGT, CIS, FAO, Sindicatos Autónomos e Comissão de Trabalhadores do Estado, teve como resultado o despedimento dos funcionários públicos e privados (as empresas privadas foram obrigadas a despedir os funcionários), o encarceramento de 696 grevistas (76 antes, 599 no próprio dia e 21 após a greve) e a deportação para os Açores e conseqüentemente para os campos de concentração de Cabo Verde e Angola.

Neste período, a organização dos trabalhadores de hotelaria do Porto, tal como as demais associações e sindicatos, *foi submetida ao colete de forças que constituíram os “sindicatos nacionais” corporativos, impostos pelo fascismo durante 48 anos* (<http://www.sindhotelarianorte.com/historico.php> – site do sindicato). Durante esta fase, os trabalhadores reivindicaram, entre outros direitos, pela abolição da gorjeta, pela taxa de serviço, pelas 8 horas diárias, por um dia de descanso semanal, pelo contrato coletivo de trabalho e por melhores condições de higiene e segurança no trabalho. Através da constante luta, os funcionários conseguiram a obtenção da taxa de serviço (uma percentagem sobre o consumo dos clientes).

Após o 25 de abril, os elementos pertencentes ao Estado foram expulsos do sindicato, foram eleitas direções e alcançados direitos, como o salário mínimo, a redução do horário laboral (que passou a ser de 45 horas semanais), um dia de folga (ou um dia e meio), subsídio de natal e de férias, 30 dias de férias e a proibição do despedimento sem justa causa.

No I Congresso dos Sindicatos da Indústria de Hotelaria e Turismo, que sucedeu em dezembro de 1978, formou-se a Federação dos Sindicatos da Hotelaria e Turismo de Portugal. Alguns anos mais tarde, em 1982, houve a fusão dos sindicatos do Porto, Vila Real e Bragança com os de Braga e Viana do Castelo, onde se formou o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Uma das lutas mais simbólicas verificou-se no Porto, em 1984, à frente da associação patronal por um acordo em relação ao contrato coletivo de trabalho. 1990 foi igualmente um ano de combate, pois 90% dos trabalhadores do Hotel Sheraton, no Porto, executaram uma greve que durou 13 dias por aumentos salariais, contratos de trabalho permanentes, redução do número de quartos por trabalhador, entre outros direitos.

O sindicato comemorou o seu centésimo aniversário no ano de 1998, com várias atividades, como seminários, exposições, encontros, corridas, novos serviços e um almoço sob o título “1898 - 1998 100 anos de luta”. A par do seu aniversário, o sindicato reviu durante este ano o contrato coletivo de trabalho.

Atualmente, o sindicato estará prestes a celebrar 116 anos de existência. Foi longa e conturbada a luta deste setor por reconhecimento e alguma qualidade de vida, luta essa que hoje parece, a um cidadão comum, bastante meritória e legítima. Este subcapítulo serviu-nos para demonstrar os obstáculos, resistências e conquistas travadas até ao dia de hoje.

3.3. Caraterização do setor

O setor HORECA na União Europeia

O setor HORECA (hotéis, restaurantes e catering) é um dos mais complexos e com maior empregabilidade em muitos Estados-Membros da União Europeia. Conta com mais de 7.8 milhões de trabalhadores e caracteriza-se pela sua exigência, devido, essencialmente, ao contacto direto com os clientes e aos vários e diferenciados locais de trabalho que compreende, desde hotéis e restaurantes a escolas e hospitais (European Agency for Safety and Health at work, 2008). Segundo Bovagnet, citado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2008), enquanto o ritmo de crescimento do emprego na economia global da União Europeia em 2003/2004 era de 0.6%, no setor HORECA figurava nos 4.0%.

Uma das características mais visíveis no HORECA é a sua rotatividade e assume-se que os trabalhadores deixam este ramo devido às condições de trabalho desfavoráveis. A expansão no emprego verifica-se a nível dos trabalhadores mais velhos e trabalhadores a

tempo parcial (houve uma taxa de crescimento de cerca de 30% nos trabalhadores com mais de 55 anos), sendo que o trabalho em tempo parcial é superior ao resto da economia (24% e 18%, respetivamente). Na generalidade, o horário de trabalho nos restaurantes e hotéis é superior ao da economia em geral, numa média de 2.2 horas a mais. Estes setores são, como podemos concluir, caracterizados por longos turnos e horas de trabalho irregulares e invulgares. Esta falta de controlo sobre os horários, ou seja, a irregularidade (e duração) dos turnos, bem como o trabalho noturno, acarretam efeitos negativos na saúde e levam a conflitos familiares; estas consequências são ainda mais perceptíveis nos trabalhadores a tempo parcial.

É igualmente visível a grande proporção de trabalhadores do sexo feminino (em países como a Letónia, Lituânia, Estónia e Finlândia, os trabalhadores do sexo feminino ultrapassam os 70%), trabalhadores jovens (adolescentes) e migrantes, e evidencia-se uma grande percentagem de trabalho temporário, especialmente trabalho sazonal. Além disso, este é um dos setores que enfrenta um grande número de riscos físicos e psicossociais, cujas características contribuem para um ambiente e condições de trabalho atípicas. A probabilidade da ocorrência de acidentes ocupacionais é grande, e estes vão desde escorregamentos e tropeções a quedas, cortes e queimaduras. Além do referido, as Estatísticas Europeias de Acidentes no Trabalho revelam que em 2004 foram registados 190736 acidentes de trabalho com 3 ou mais dias de ausência no local de trabalho e 66 acidentes fatais, o que representa 5% do total de acidentes na economia. A maioria dos acidentes envolve o manuseamento, levantamento ou transporte de materiais, escorregamentos ou quedas, utilização de ferramentas manuais, exposição ou contacto com substâncias prejudiciais, cortes e queimaduras. As estatísticas das doenças do HORECA foram registadas a partir do ano 2003 e registam mais de 1103 novas doenças de trabalho. Os fatores biomecânicos são os mais usuais, seguidos de causas desconhecidas e fatores e produtos industriais. As doenças músculo-esqueléticas predominam, seguidas pelas doenças cutâneas.

No que às comunidades migrantes e minorias étnicas diz respeito, podemos traçar a linha geral de que o trabalho destes é mais precário do que o dos nativos. A maioria dos

migrantes encontra trabalho sazonal ou casual, ao mesmo tempo que o trabalho é muitas vezes localizado em ambientes desfavoráveis à saúde, locais perigosos e abaixo do seu nível de qualificação. As barreiras por eles encontradas são, entre outros aspetos, poucas aptidões linguísticas, baixos níveis de educação, falta de conhecimento dos seus direitos enquanto trabalhadores, não saberem a quem recorrer em caso de algum problema e discriminação e dificuldades em tornar válidas as suas qualificações. A situação dos trabalhadores precários, como o caso dos migrantes, que acabámos de referir, os trabalhadores sazonais e os trabalhadores com contratos pontuais, é bastante preocupante, pois estes poderão ter algumas dificuldades em obter proteção social, uma vez que não trabalham tempo suficiente para tal (European Agency for Safety and Health at Work, 2008).

As estatísticas do Eurostat de 2005, mencionadas no relatório supra citado, demonstram que a taxa de emprego jovem (dos 16 aos 24 anos de idade) é alta, sendo que os funcionários com menos de 34 anos representam 48% do emprego total e funcionários com 55 ou mais anos revelam menos de 10%.

Em relação ao nível de qualificação, pode-se dizer que é bastante baixo (European Agency for Safety and Health at work, 2008), pois em 2000, 40% dos trabalhadores não tinham qualificações, e menos de 1 trabalhador em 10 tinha formação superior. Em 2004 verificou-se uma ligeira subida das qualificações dos trabalhadores, mas quase impercetível.

Como a questão fundamental desta dissertação é a relação entre as empresas e os sindicatos, devemos mencionar o ocorrido a 10 de dezembro de 2004, quando a Federação Europeia dos Sindicatos da Alimentação, Agricultura e Hotelaria-Turismo (EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions) e a Confederação das Associações Nacionais de Hotéis, Restaurantes, Cafés e similares da União Europeia e Área Económica Europeia (Confederation of National Associations of Hotels, Restaurants, Cafés and Similar Establishments in the EU and EEA) assinaram um documento denominado “Uma iniciativa para melhorar a responsabilidade social das empresas no setor hoteleiro” (“An initiative to improve corporate social responsibility in the hospitality sector”). Este documento aborda temas como os princípios da não discriminação e igualdade, condições

e formas de organização do trabalho, salários justos, formação profissional e contínua e aprendizagem ao longo da vida, saúde e segurança, reestruturação (os trabalhadores e os seus representantes devem ser regularmente informados da situação da empresa) e a relação entre os parceiros sociais no setor hoteleiro e de restauração.

O setor em Portugal

Os dados do INE do ano 2004, apresentados no VI Congresso Português de Sociologia em 2008, com o tema *Globalização e Relações Laborais: Análise dos sectores Têxtil, Automóvel, Bancário, Telecomunicações e Hotelaria e Restauração*, referem que 55% dos estabelecimentos em Portugal seriam “estabelecimentos de bebidas”, 37.8% “restaurantes” e 5.3% “estabelecimentos hoteleiros”. A nível da criação de empregos, foram assegurados, no mesmo ano, uma percentagem de 41.6% nos “restaurantes”, 31.6% nos “estabelecimentos de bebidas” e 19% nos “estabelecimentos hoteleiros”.

O setor é bastante regulamentado pelos Contratos Coletivos de Trabalho (Lima et al., 2008), sendo que, dentro dos trabalhadores por conta de outrem, 98,6% são abarcados, com uma média geral de 80.7%. O Acordo de Empresa engloba 0.8% dos trabalhadores, com uma média geral de 3.7%.

A incidência no trabalho mais jovem deve-se a alguns fatores como os baixos salários, a não exigência de trabalho qualificado, a necessidade de trabalhadores sazonais e o facto de ser um trabalho fisicamente exigente. A baixa escolaridade e o predomínio de trabalhadores do sexo feminino são ainda hoje elementos característicos do setor.

IV. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

4.1. Metodologia

O presente capítulo constitui uma das partes mais importantes da dissertação, uma vez que apresenta toda a sustentação do trabalho e permite, ao mesmo tempo, uma reflexão sobre os avanços, dificuldades e metas alcançados ao longo deste trajeto.

Antes de uma escolha definitiva do tema da dissertação, foi lida alguma matéria sobre o assunto, até que se chegou à conclusão de que seria interessante abordar a questão da sindicalização, dando conta da percepção de ambas as partes (empregadores e trabalhadores), especialmente a das empresas, em relação à atividade sindical. É comum pensar que os corpos gestores das empresas – ou pelo menos a maioria destes – têm uma atitude e pensamento antissindical. No entanto, estes não costumam ser “confrontados” nem levados a refletir sobre tais questões.

À partida, pensa-se que os sindicatos estão numa dimensão oposta à das empresas, que cada um representa interesses diferentes, mas poder-se-ia também dizer que cada um representa ambas as partes, uma vez que sem trabalhadores não haveria empregadores e vice-versa. Pode-se então observar que ambos dependem um do outro e deveriam entender-se de maneira a tentarem solucionar os problemas e dificuldades encontrados.

No que à investigação diz respeito, procurou-se fazer um levantamento da literatura existente sobre a temática. Como este tema é bastante abrangente, a matéria pesquisada foi desde a origem dos sindicatos, passando por material referente ao sindicato que decidimos abordar, a áreas como o turismo e o setor HORECA (hotéis, restaurantes e cafés). Incidiu-se em fontes primárias, isto é, em escritos originais, como livros e artigos, mas também em fontes secundárias, como dissertações de mestrado e teses de doutoramento. A análise do *site*, bem como da página social do sindicato, foi também necessária, uma vez que dá a conhecer a sua história e ideologia, além de notícias recentes, como manifestações e greves por si convocadas. Foi possível, com este material ilustrativo, obter uma ideia mais nítida da comunicação do sindicato com o seu público.

Relativamente à componente empírica, consideramos que as entrevistas seriam o instrumento mais eficaz para se chegar mais perto do objetivo, ou seja, conhecer qual a perceção geral dos empregadores em relação aos sindicatos e aos trabalhadores sindicalizados. As entrevistas seriam aplicadas à entidade empregadora, onde esta poderia, assim, expor a sua opinião sobre os sindicatos e dar algumas sugestões, por forma a melhorar a relação entre ambos. Estas seriam também levadas a cabo a delegados e dirigentes, visto estes estarem mais próximos da realidade do seu local de trabalho e representarem os trabalhadores, podendo estes exprimir também as atitudes das empresas em relação aos membros que representam.

Resolvemos, de igual forma, aplicar um questionário (com questões igualmente diferenciadas para cada parte) às empresas e a sindicalizados – aos trabalhadores em concreto. Esta componente escrita dirigida aos empregadores foi pensada de forma a incidir em questões mais delicadas, onde o respondente se possa sentir mais confortável em selecionar a opção mais próxima daquilo em que acredita e, no final, dar a sua opinião sobre o sindicato ao qual os seus funcionários são afiliados. Em relação ao questionário dirigido aos trabalhadores, o principal objetivo seria o de verificar a causa da sua sindicalização, como veem o papel representado pelos sindicatos e como consideram a ação destes. Desta forma seria possível traçar, em linhas gerais, alguns pontos de força do sindicato e os pontos menos fortes do mesmo.

O apoio do sindicato foi imprescindível para a elaboração deste trabalho; desde o início que os seus membros se mostraram sempre prestáveis e disponíveis para qualquer questão ou dúvida.

No início das pesquisas mais aprofundadas houve uma reunião com o presidente do sindicato, na qual foi possível expor a pretensão deste trabalho e saber a opinião sobre determinados assuntos e se, de facto, os objetivos poderiam ser ou não exequíveis. A sede do sindicato foi apresentada, onde foi possível percorrer uma exposição em comemoração do 110º aniversário do sindicato, bem como ouvir um relato conciso e bastante esclarecedor sobre a sua história.

Num segundo encontro foi possível entrevistar o representante do sindicato, que foi bastante elucidativo, contribuindo para uma primeira tomada de consciência sobre as principais dificuldades encontradas pelos trabalhadores deste setor, a forma de atuação do sindicato e algumas dinâmicas dentro da própria organização.

Os questionários dirigidos aos sindicalizados foram primeiramente distribuídos durante um protesto, onde foi possível estabelecer um contacto mais direto com a realidade dos trabalhadores e explicar-lhes presencialmente o que se pretendia com este instrumento, bem como a forma como estes deveriam preencher o documento. Alguns questionários foram mais tarde deixados na sede do sindicato e outros foram distribuídos em três cantinas.

Durante o preenchimento dos questionários, ao mesmo tempo que decorriam as ações de protesto, foi possível presenciar que este (incluído nos anexos) suscitava algumas dúvidas, pois muitos não compreenderam o que era solicitado nos enunciados. Verificando que muitos deveriam ser considerados inválidos, por não terem sido preenchidos de acordo com o que era pedido, escreveu-se a lápis, ao lado das perguntas, nos questionários sobranes, como seria suposto responder (“marcar com um X apenas uma opção”), sendo que depois estes foram impressos com a informação adicional. No entanto, e apesar da indicação, nem todos foram respondidos da forma pretendida. Na primeira pergunta (“De entre estas expressões, pontue as que pensa que se adequam ao papel dos sindicatos, sendo que 0 é nada representativo e 5 é totalmente representativo”), houve quem assinalasse apenas uma opção, quando o pretendido seria uma enumeração de 0 a 5 em cada alínea. Na segunda – “Como é que os seus conhecidos não sindicalizados veem o(s) sindicato(s)?” – e terceira perguntas (“Qual a principal razão por que se sindicalizou?”), houve quem pontuasse mais do que uma escolha, inclusivamente todas as escolhas, quando o solicitado, especialmente evidenciado na terceira pergunta, era apenas a escolha de uma alternativa. De facto, na segunda pergunta não é claro que se pede apenas uma opção, sendo que poderíamos aceitar mais do que uma resposta, mas os que assim responderam nesta pergunta, também o fizeram na terceira, pelo que tivemos mesmo que considerar as respostas inválidas nestes casos.

As entrevistas aos delegados e dirigentes foram levadas a cabo na sede do sindicato no dia 21 de abril de 2014. Foram entrevistados cinco membros, mas apenas conseguimos trabalhar com quatro entrevistas, pois uma informante encontrava-se bastante nervosa e não conseguiu responder a todas as questões.

Devido à delicadeza deste tema, houve alguma dificuldade em contactar com a entidade empregadora, a APHORT (Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo). A primeira tentativa passou pelo envio de um e-mail para a sede do Porto e de Braga, sendo que nunca obtivemos resposta. Os questionários foram mais tarde deixados na sede da associação pelo presidente do sindicato; porém, os mesmos permaneceram sem um único preenchimento.

Foi endereçado um *e-mail* a uma grande empresa de restauração a solicitar uma entrevista, pelo que esta foi enviada, juntamente com um questionário, a pedido da mesma, que preferia fornecer uma resposta escrita. Este foi, portanto, o primeiro contacto eficaz estabelecido com a entidade empregadora.

As entrevistas feitas a esta entidade foram realizadas na cidade do Porto, em alguns estabelecimentos sugeridos pelo sindicato – em pequenos cafés e restaurantes, no mesmo dia em que os dirigentes e delegados foram entrevistados. Foi de igual forma solicitado à maioria dos entrevistados que preenchessem os questionários, pelo que de bom grado o fizeram. Todas as entrevistas puderam ser gravadas em formato mp3 e encontram-se no CD e transcritas nos anexos.

O presidente do sindicato conseguiu, dias mais tarde, agendar uma reunião com o presidente de uma das maiores cadeias de restauração, na própria sede da mesma, no Norte, no dia 27 de maio de 2014. Porém, o mesmo não permitiu que a conversa fosse gravada, mas foi possível registar os aspetos mais relevantes da mesma.

Uma reunião com o Presidente Adjunto Executivo da APHORT (Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo) conseguida, de igual forma por intermédio do presidente do sindicato, ocorreu no dia 4 de junho de 2014.

Como nenhum questionário dirigido a esta classe fora preenchido na sede da associação, a única solução obtida foi, após as entrevistas efetuadas, solicitar o preenchimento dos mesmos, pelo que conseguimos apenas que 4 fossem respondidos (mais um enviado e respondido via e-mail, como acima referido).

Além do exposto, resta referir que três hotéis situados no grande Porto foram abordados, mas sem qualquer êxito. Dois destes estabelecimentos informaram que seria necessário o envio de um *email* a solicitar uma entrevista, pelo que prontamente o fizemos, mas até então sem a obtenção de qualquer resposta. No terceiro hotel, uma responsável informou que não poderia responder às perguntas, pois não tinha trabalhadores sindicalizados e nunca teve que resolver questões relacionadas com esta temática.

Como se pode verificar, não foi fácil aplicar os instrumentos de análise, pois a classe empregadora não se mostrou muito disponível, tirando as pequenas empresas, como os cafés e restaurantes, que não hesitaram em responder às questões. O mesmo não se pode dizer do sindicato e dos trabalhadores a si afiliados, que se mostraram sempre disponíveis.

No seguinte capítulo apresentamos os resultados obtidos da nossa análise.

4.2. Análise de resultados

No subcapítulo anterior descrevemos a metodologia e as dificuldades encontradas. Neste subcapítulo iremos apresentar os dados obtidos através das entrevistas e questionários.

Esta secção está dividida em duas partes, onde cada parte também se reparte em duas. Primeiramente, serão discutidos os resultados obtidos para a classe sindicalizada e posteriormente os que se referem à entidade empregadora.

Começaremos com a análise das entrevistas efetuadas aos delegados e dirigentes sindicais e posteriormente apresentar-se-ão os dados relativos aos questionários realizados pelos trabalhadores sindicalizados.

No que à entidade empregadora diz respeito, analisaremos, de igual forma, primeiramente, as entrevistas, até porque estão em maior número, e depois acrescentaremos dados sobre os questionários.

As perguntas formuladas nas entrevistas, bem como a estrutura dos questionários estão incluídos nos anexos.

Não divulgamos a identidade dos entrevistados, uma vez que se trata de um trabalho acadêmico, onde garantimos o anonimato. No entanto, os delegados e dirigentes sindicais, bem como os senhores entrevistados dos pequenos estabelecimentos, não impuseram entraves à publicação dos seus nomes e da designação dos seus estabelecimentos, mas os responsáveis pelas grandes empresas frisavam sempre que não permitiam a publicação dos seus dados.

Como referido, foi garantido a todos os entrevistados que o tratamento dos dados seria feito de forma confidencial; porém, as empresas, especialmente as grandes, mantiveram-se bastante reservadas.

Entrevistas a delegados e dirigentes sindicais

Foram entrevistados 5 delegados e dirigentes sindicais na sede do sindicato. O primeiro foi o presidente do sindicato, a 4 de março de 2014. As restantes entrevistas foram realizadas a 21 de maio de 2014.

As entrevistas iniciam-se com a interrogação *Qual a principal razão para se ter sindicalizado*, com a qual verificamos que as respostas acabam por incidir nos mesmos aspetos: para “estarem informados” (expressão bastante utilizada) e para que a entidade empregadora respeite os direitos dos trabalhadores, de forma a também poder negociar melhores condições de vida e de trabalho. As palavras “defesa” e “voz” são bastante associadas aos sindicatos.

Em seguida, questionámos sobre os principais problemas/dificuldades encontrados pelos associados dos sindicatos nas empresas, onde foi indicado pelo presidente do sindicato que as questões principais são a violação dos direitos no que ao cumprimento dos horários diz respeito (trabalhadores que não são pagos pelas horas extraordinárias); o contrato coletivo de trabalho (CCT) que muitas vezes não é respeitado (especialmente nos restaurantes, cafés e pastelarias); o trabalho ilegal e clandestino (pois os trabalhadores não têm segurança social); o trabalho não declarado, especialmente em cafés e restaurantes, e a

falta de atualização salarial. A delegada sindical 3 acrescentou o assédio e discriminação a que são sujeitos.

À pergunta seguinte – *Sente que há discriminação por parte dos empregadores em relação à sindicalização dos funcionários?* – que veio ao encontro do que foi referido pela delegada sindical 3 – foi respondido que há bastante discriminação e perseguição a dirigentes e delegados, ou até aos próprios trabalhadores, quando estes reclamam os seus direitos, onde até alguns empregadores os despedem na primeira oportunidade. Segundo o presidente do sindicato, esta discriminação é mais visível nos cafés e nos restaurantes, “onde o patrão trabalha diretamente com o trabalhador”; nos hotéis não há tanta diferenciação.

A discriminação de que os sindicalizados, especialmente os delegados e dirigentes sindicais são alvos (pergunta 4) é sentida nas atitudes de assédio (alteração do horário e das folgas; entrega dos trabalhos mais difíceis e mais pesados; oferta de recompensas ao trabalhador não sindicalizado - “passar-lhes dinheiro por baixo da mesa”; o cumprimentar todos os trabalhadores, menos os sindicalizados) e a imposição de certas tarefas aos trabalhadores sindicalizados que não lhes incumbe. Alguns apresentaram inclusivamente o seu caso: a delegada sindical 3 refere que todos os colegas escolheram férias, excetuando a mesma, por ser delegada, e que a colocaram num setor que não lhe compete, de forma a isolá-la (vinha de um setor onde havia 33 funcionários de escala e passaram-na para o setor de pastelaria, onde estão apenas 2), “porque preparo greves, reclamo do que vai acontecendo mal aqui e lá”. O dirigente 4 refere que a empresa para a qual trabalhava entrou em insolvência e quando os funcionários foram informados de que o estabelecimento iria encerrar, o mesmo chamou o sindicato, e o empregador, enfurecido, perguntou quem da empresa era sindicalista (o empregador não sabia que tinha funcionários sindicalizados).

Um das nossas interrogações incidia na forma como o sindicato agia, razão pela qual perguntámos de que forma atuava o sindicato aquando de um problema enfrentado por algum trabalhador. Informaram que primeiramente o trabalhador terá que relatar ao delegado sindical o problema, quando há delegado na empresa em que trabalha, caso

contrário, terá que dirigir-se diretamente ao sindicato. Posteriormente será o próprio trabalhador a escolher de que forma quer que o sindicato atue.

Ou mandamos uma carta ao patrão a reclamar das coisas, ou pedimos a intervenção da fiscalização, para ir lá, quer da Segurança Social, quer da Autoridade para as Condições de Trabalho, ou então damos instruções ao trabalhador para ele diretamente reivindicar os seus direitos, dando-lhe cópia da lei e procurando... Quando os trabalhadores veem mais ou menos formados, numa primeira fase, bom... Qual é a instrução que o sindicato dá? O sindicato entende que os trabalhadores, quando há um problema qualquer, devem reclamar junto do patrão, em primeiro lugar, antes de vir ao sindicato, deve reclamar junto do patrão, não é? (...) Se o patrão não resolver, então depois vem ao sindicato e o sindicato manda uma carta para o patrão ou pede a intervenção da Inspeção do Trabalho. (Presidente do Sindicato)

Pedimos, então, que descrevessem uma situação na qual o sindicato tenha atuado, onde o presidente descreveu um caso dos distribuidores da Pizza Hut, que trabalham para a empresa Ibersol, “a maior empresa de restauração nacional”, que, para além do salário mínimo da tabela salarial, recebiam 1.17€ por cada entrega ao domicílio (apenas recebiam este “extra, porque o veículo era seu e seria o próprio trabalhador a custear a sua manutenção e a gasolina), um caso recente, acontecido dias antes da entrevista, que resultou “numa grande vitória para os trabalhadores”, pois conseguiram que a empresa retrocedesse na sua decisão de pagar 0.67€ ao invés dos 1.17€. (O caso está descrito na entrevista realizada ao presidente do sindicato, que consta nos anexos).

A dirigente 1 retratou um caso de castigo que a empresa lhe quis impor e a delegada 3 descreve o ocorrido dias antes do 1º de Maio, no qual a empresa não queria dispensar 50% dos trabalhadores de escala que teriam o direito a ser dispensados para o dia do trabalhador; o sindicato atuou, fazendo com que que esses trabalhadores conseguissem a dispensa do trabalho. O dirigente 4 descreveu também a atuação do sindicato numa reclamação pelos seus retroativos num dos seus despedimentos.

Os delegados sindicais costumam ser o elo de ligação entre as empresas e os sindicatos, mas muitas vezes tal não acontece devido ao facto de os trabalhadores recorrerem primeiramente aos sindicatos; decidimos, portanto, incluir nas entrevistas a seguinte questão: *Por que é que muitas vezes os funcionários vão diretamente ao sindicato, ao invés de recorrerem primeiramente ao delegado?*, pergunta à qual foi respondido que não é

necessário um trabalhador vir ao sindicato, mas que por vezes estes querem “pessoalmente ouvir do advogado, do funcionário do contencioso ou da direção do sindicato a resposta ao seu problema” (Presidente do Sindicato), que há situações “compreensíveis, por exemplo, se tu quiseres tratar de um divórcio, de umas partilhas, de um problema qualquer que tu tenhas, os advogados também dão informações dessa natureza” (Presidente do Sindicato) e depois também figuram as relações pessoais entre o trabalhador e o delegado. Estes podem de igual forma vir diretamente ao sindicato colocar uma questão privada, não querendo que o seu problema seja do conhecimento geral. “A função de um delegado não é propriamente tratar dos problemas específicos de cada trabalhador; a função de um delegado é fazer as negociações entre a empresa e os trabalhadores, o coletivo” (delegada 3).

Após esta pergunta, pareceu-nos importante conhecer melhor o papel de um delegado sindical numa empresa, ao qual responderam que

o delegado serve para responder a dúvidas sobre questões do trabalho, as questões dos horários, dos salários, as progressões das categorias, do horário noturno, da alimentação, portanto, de todas essas questões, e o delegado em princípio está em condições de dar a resposta. Mas se não estiver em condições de dar a resposta, ele tem um crédito de horas, 8 horas por mês, para vir ao sindicato para obter a resposta e também transmitir aos trabalhadores. Na maioria das vezes é assim que acontece. Na maioria das vezes os delegados correspondem à sua função em sindicalizar os trabalhadores, organizar os trabalhadores na empresa e trazer ao sindicato os problemas dos trabalhadores e levar do sindicato as orientações para os trabalhadores. (Presidente do Sindicato)

Questionados sobre como a relação entre delegados e trabalhadores poderia melhorar, responderam quase todos com os mesmos adjetivos, que seria através do respeito, da confiança e da sinceridade.

Alguns sindicatos são considerados quase como que fortalezas, intransponíveis, e vistos por outros setores de uma forma distanciada, como se o papel destes não coincidissem – tal verifica-se especialmente entre as duas grandes centrais sindicais – CGTP e UGT – pelo que consideramos pertinente uma questão que apelasse à reflexão sobre esta matéria, ao que decidimos incluir a pergunta *Sente que deveria haver uma maior entajuda entre todos os sindicatos e funcionários?*. O presidente do sindicato respondeu que “os sindicatos são instrumentos dos trabalhadores e os trabalhadores têm tudo a ganhar se estiverem

organizados nos seus sindicatos e os sindicatos por sua vez também”, pois estes sobrevivem apenas com as quotas dos seus sindicalizados. A delegada 3 esclarece que

os sindicatos da CGTP têm estruturas, ou seja, as uniões, as federações, para que estes sindicatos se interliguem (...) por exemplo, eu faço parte da Interjovem Nacional e nós vamos, temos trabalhadores de vários setores, alguns são delegados e dirigentes, alguns são só trabalhadores que se interessam pela atividade sindical, e nós vamos tendo uma ligação, o que é que vai acontecendo em cada setor, acompanhamos ações e juntamo-nos a protestos... Há ali, por exemplo, agora estamos com uma ação na PT Contacto por causa de uns despedimentos, há ligação entre os trabalhadores, não é, já existe nos da CGTP, outros são mais individualistas, mas a CGTP procura dentro das suas estruturas que aja federações que agreguem para partilha do conhecimento.

Uma maior abertura (*Quais seriam os passos para essa abertura?*) passaria, segundo a opinião dos entrevistados, por um diálogo sincero, onde se pudessem discutir algumas ideias. No entanto, em relação à UGT, opinam que

é muito difícil haver uma maior ligação, talvez uma mudança de ideologia, a UGT tornar-se mais dos trabalhadores, em vez de ter quadros que a dirigem única e exclusivamente, ser mais como nós, nós trabalhadores que são eleitos dirigentes e delegados e que fazem a gestão da CGTP, não há mais nada a não ser o interesse dos trabalhadores. (delegada 3)

A greve, uma das maiores formas de protesto, levanta algumas questões. A primeira que colocamos foi se consideravam a greve o último recurso, ao que responderam todos que sim, mas que “a melhor greve é aquela que não se faz” (Presidente do Sindicato), pois o trabalhador perde o seu dia de trabalho. Porém,

muitas vezes é necessário e temos que a fazer, não é? (...) o sindicato não existe para marcar greves, existe para resolver os problemas dos trabalhadores, para ajudar a resolver os problemas dos trabalhadores, porque quem resolve os problemas dos trabalhadores são os patrões e o governo, não são os sindicatos. Os sindicatos ajudam a resolver os problemas, organizando os trabalhadores. (...) Há abaixo-assinados que se fazem, há manifestações que se fazem, há paralisações às vezes, plenários que se fazem, que às vezes são sinais aos patrões, que também são uma forma de luta. A greve é a última forma de luta que se faz. Porque um trabalhador perde, e às vezes também se extremam as posições e há situações muito complicadas (Presidente do Sindicato).

A greve só é realizada “quando já se esgotaram todas as outras possibilidades, desde a negociação, que é o primeiro passo, não é, ao protesto junto das empresas, protesto via escrita, protesto à porta da empresa, protesto verbal entre os trabalhadores e as suas

entidades e não são respeitados, ou direitos já conquistados ou que têm de ser conquistados, nomeadamente aumentos salariais.” (delegada 3).

A pergunta *No que concerne a relação dos trabalhadores com a entidade empregadora, o que há para além de uma greve?* pareceu-nos imprescindível, depois da questão anteriormente colocada, a que responderam que “(...) Os trabalhadores podem usar outras formas de luta. Portanto, abaixo-assinados, plenários, manifestações. Portanto, há um conjunto de outras lutas que se pode realizar antes da greve. (...) O facto de um trabalhador, isoladamente, reclamar alguma coisa, é uma forma de luta também.” (Presidente do Sindicato) e que quando a greve não soluciona o problema, a seguinte etapa passaria pela denúncia ao tribunal - “Acho que é a única, a última mesmo das opções, a última etapa que cada trabalhador deve fazer depois de ter recorrido a todos os pontos. Fez-se greve, fez-se o diálogo, ninguém conseguiu, ok, então aí teremos que ir ao ponto final da questão, que será o tribunal a decidir as questões mesmo.” (dirigente 1)

Ainda sobre o tema da greve, foi perguntado que papel desempenhava um delegado/dirigente sindical antes, durante e após uma greve (pergunta 12), ao que a delegada 3 respondeu que

Antes, é a preparação da mesma, não é? Um dirigente ou um delegado tem que perceber porque é que ela vai acontecer, não é, e depois tem de ver a parte da mobilização, porque uma greve se não for, todos os trabalhadores sentem o problema que os está a afetar, seja ele qual for, seja ele de ordem monetária, de orgânica da empresa, os trabalhadores sentem o problema que os está a afetar. Um dirigente ou um delegado tem a função de os mobilizar para aquela forma de luta, não é, fazer com que eles, porque quanto maior for a adesão e a união entre os trabalhadores, mais fácil os direitos são respeitados e durante a greve é assegurado que são respeitados todas as leis trabalhistas, que é os trabalhadores em greve não podem ser substituídos, são organizados piquetes à porta da empresa e mesmo durante a greve continuam as negociações com a empresa para que esta termine com os resultados necessários para os trabalhadores. Pós-greve: é assegurar que nenhum trabalhador que participou naquilo, naquela greve, naquela ação de luta, vai sair prejudicado por ter participado, não é, porque há leis trabalhistas que protegem os trabalhadores e no entanto muitas vezes as empresas não respeitam e não as cumprem e a função de um delegado ou dirigente é de assegurar que elas são respeitadas e depois dar continuidade ao trabalho, garantir que os direitos vão ser assegurados.

Depois da greve, normalmente, faz-se um plenário dos trabalhadores “para dizer o que é que correu bem, o que é que correu mal, fazer o balanço.” (Presidente do Sindicato)

Finalmente chegamos à última pergunta, que invoca aos ideais defendidos pelo sindicato (*Em que aspetos é que baseiam a vossa coligação à CGTP?*), ao que apresentamos um excerto da resposta dada pelo presidente, que afirma que

A CGTP é uma central sindical de classe, não é, uma central sindical reivindicativa e de classe, tem uma ligação muito grande com os trabalhadores. (...) A diferença, digamos, é um bocado essa: a CGTP está mais ligada aos trabalhadores, a UGT, claro, a UGT também tem trabalhadores, e também tem alguns sindicatos: o dos bancários, dos escritórios... mas os outros sindicatos da UGT são muito pouco representativos. (...) a CGTP fala a linguagem dos trabalhadores. É por isso que eu pessoalmente sinto-me, digamos, bem, neste movimento sindical, neste movimento sindical que é um movimento sindical de classe, movimento sindical unitário. (...)

Ao longo da entrevista com o presidente, foram fornecidos alguns aspetos importantes sobre o sindicato. O presidente fez questão de referir como os trabalhadores contactam com o sindicato:

o sindicato vai muitas vezes às empresas distribuir a tabela salarial, distribuir comunicados de manifestações, das greves, etc. Vai aos cafés, restaurantes, padarias, pastelarias, de porta a porta, portanto, nos vários estabelecimentos, e contacta com os trabalhadores, vai dando algumas informações. (...) Nós vamos dando uma informação, digamos, direta ao trabalhador e depois ele vem aqui. Outras vezes quando são empresas assim mais isoladas, contactam o sindicato através do email. Mandam para cá pedidos e informações e nós reencaminhamos, damos a informação logo e até na página Facebook do sindicato, por vezes está aberta, não é, e os trabalhadores vão lá à página do Facebook e alguns já têm esse hábito de informações rápidas. Têm ali uma informação rápida. O sindicato tem uma página na internet, uma página no Facebook e, portanto, através da página da internet e da página do Facebook, os trabalhadores têm o contacto email do sindicato e portanto, acontece até recebermos muitas inscrições por email, porque nós temos uma ficha de inscrição na página internet do sindicato e as pessoas vão lá, imprimem aquela ficha, preenchem, assinam, digitalizam e enviam a ficha para o sindicato e a ficha é uma ficha de sindicalização e não precisam de mais nada.

Há que acrescentar que ao longo das entrevistas, os entrevistados referiram-se bastante à necessidade da união total dos trabalhadores – “todos bem unidos e organizados e usarem o sindicato como instrumento para os defender, a vitória é muito mais simples, muito mais rápida” (Presidente do Sindicato).

Também foi esclarecido o organigrama do sindicato, que levantava algumas dúvidas.

Temos a Confederação, a CGTP, não é, a CGTP tem, como é que se pode dizer, filiais, digamos assim, nos distritos. São as uniões dos sindicatos, não é, mas também tem em termos verticais, tem as federações: a federação de hotelaria, que tem o sindicato do norte, do centro, do sul, do Algarve, e portanto, nós temos a nossa federação, e a nossa federação é filiada na CGTP, e o nosso sindicato também é filiado na CGTP. Mas, portanto, a CGTP tem estas federações: de hotelaria, de comércio, da construção civil, de vários setores de atividade e digamos, portanto, que é o topo. Há aqui a CGTP, as federações e há os sindicatos de base e os sindicatos têm os delegados sindicais nos locais de trabalho. Esta é a regra. (Presidente do Sindicato)

Questionário aos trabalhadores sindicalizados

Como já havíamos referido no capítulo anterior, muitos questionários tiveram de ser considerados inválidos, por não terem sido preenchidos corretamente.

Num total de 45 questionários respondidos, apenas pudemos considerar 32, devido ao facto de termos considerado os 13 restantes inválidos.

Na primeira pergunta, é pedido que o respondente pontue de 0 a 5 cada uma das expressões, onde o 0 seria nada representativo e o 5 totalmente representativo. Contámos as pontuações de cada expressão e chegámos à conclusão que a maioria, com um total de 124 pontos, vê o sindicato como “proporcionador de vantagem negocial face ao empregador”, logo seguido, com 123 pontos, de “proporcionador de segurança”.

	0	1	2	3	4	5	total
Proporcionador de segurança	0 (5)	0 (0)	0 (0)	9 (3)	24 (6)	90 (18)	123
Proporcionador de aceitação	0 (8)	2 (2)	6 (3)	21 (7)	16 (4)	40 (8)	85
Proporcionador de rejeição	0 (19)	3 (3)	4 (2)	18 (6)	4 (1)	5 (1)	34
P. vantagem face empregador	0 (2)	1 (1)	0 (0)	24 (8)	24 (6)	75 (15)	124
P. desvantagem face empregador	0 (17)	4 (4)	4 (2)	12 (4)	12 (3)	10 (2)	42
Mediador	0 (7)	2 (2)	2 (1)	21 (7)	40 (10)	25 (5)	90

Tabela 1. Perceção do papel dos sindicatos

Conduz-se a seguinte questão: *Como é que os seus conhecidos não sindicalizados veem o(s) sindicato(s)?*, onde predomina a opção “uma ajuda na relação funcionário-empregador”,

com 16 seleções, seguido de “mediador” (6), “uma figura fundamental na relação funcionário-empregador” (6) e “uma representação pouco eficaz” (4).

Uma ajuda na relação funcionário-empregador	16
Uma representação pouco eficaz	4
Mediador	6
Uma figura fundamental na relação funcionário-empregador	6
Um agente pouco ativo	0

Tabela 2. Como os não sindicalizados veem o sindicato

A terceira questão, *Qual a principal razão por que se sindicalizou?*, apresenta-se, com 27 assinalações, a opção “suporte para a defesa dos meus direitos enquanto trabalhador”, precedido por “aconselhamento por parte dos meus conhecidos/amigos/familiares” (3) e “percepção de invulnerabilidade perante a classe empregadora” (2).

Suporte para a defesa dos meus direitos enquanto trabalhador	27
Aconselhamento por parte de meus conhecidos/amigos/familiares	3
Aconselhamento por parte do meu patrão/gerência	0
Percepção de invulnerabilidade perante a classe empregadora	2
Outra	0

Tabela 3. Principal razão da sindicalização

22 trabalhadores assinalaram que já apelaram ao auxílio do sindicato como parte de um grupo e 10 indicaram que nunca o fizeram, enquanto 24 já apelaram ao sindicato por motivo de um problema pessoal e 8 nunca a ele recorreram.

	Coletivamente	Individualmente
Sim	22	24
Não	10	8

Tabela 4. Apelo ao sindicato coletiva e individualmente

Dos respondentes que assinalaram na resposta anterior que já haviam apelado ao auxílio do sindicato por motivo de um problema seu, pediu-se que assinalassem a classificação da atuação do sindicato. 9 inquiridos responderam que a atuação do sindicato fora “eficaz”, 8

que fora “muito bom”, 4 “bom” e 4 “razoável”. Nenhum apontou as opções “mau” e “ineficaz”. Como aqui se pode verificar, 23 respondentes preencheram esta opção, quando se pedia que o fizesse apenas quem na pergunta anterior tivesse respondido “sim”. O número sobressalente veio de um trabalhador que havia respondido “sim” na questão que perguntava se alguma vez havia apelado ao sindicato como parte de um grupo, pelo que aceitámos a sua resposta, uma vez que realmente teve alguma experiência com o sindicato para avaliar a atuação do mesmo.

Eficaz	9
Muito bom	8
Bom	4
Razoável	4
Mau	0
Ineficaz	0

Tabela 5. Eficácia do sindicato

A penúltima pergunta *Voltaria a apelar à sua colaboração?* teve 25 respostas, pelo que considerámos todas as respostas pelas razões acima mencionadas. Dos que responderam, todos assinalaram “sim”, com exceção de um respondente que assinalou “talvez”.

Sim	24
Não	0
Talvez	1
Não sei	0

Tabela 6. Apelo ao sindicato

A última pergunta é a única que solicita “palavras”. Aqui decidimos aceitar também as sugestões oferecidas pelos questionários invalidados. À pergunta *O que gostaria de melhorar no seu sindicato?* obteve-se as seguintes respostas:

- *Gostaria que melhorasse o serviço, fosse ainda mais eficaz;*
- *Gostaria que tivessem mais empregados para poderem dar melhor resposta a todas as situações;*

- *Haver menos hipocrisia entre os dirigentes;*
- *A relação sindicato-sindicalizado;*
- *Mais formação;*
- *Lutar mais pela classe trabalhadora;*
- *Mais eficácia;*
- *Que fosse mais reivindicativo junto dos patrões e Estado;*
- *Que fosse mais reivindicativo e ajudasse as pessoas;*
- *Acho que os sindicatos deveriam ser mais participativos nas leis laborais e reativos, especialmente para as mulheres que pretendem ser mães;*
- *Acho que os sindicatos têm que ser mais apelativos junto da classe operária e mais intervenientes nas leis laborais;*
- *Mais assiduidade junto dos colegas;*
- *Gostaria de ver os tempos de resposta mais breves;*
- *A direção;*
- *Mais formação para os delegados e dirigentes;*
- *Mais resultados em defesa dos seus associados (apesar de o trabalho estar a ser feito);*
- *Classificar melhor os trabalhadores nas suas funções nas unidades onde trabalham;*
- *Um pouco mais de assertividade em relação a algumas questões trabalhistas;*
- *Elevar o nível de formação, quer ao nível profissional e académico, com objetivos de uma maior capacidade de resposta e consciência.*

Analisando os dados obtidos, podemos afirmar que a maioria dos respondentes está satisfeita com o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte. Além de a maioria sentir vantagem comercial face ao empregador e segurança, sente apoio por parte do sindicato na sua defesa enquanto trabalhador. A maioria considera o auxílio do sindicato “eficaz” e “muito bom”, sendo que ninguém registou a opção “mau” ou “ineficaz”, e todos, com exceção de um membro que indicou “talvez”, voltariam a apelar à sua colaboração.

Entrevistas a empresas

Foram entrevistados 7 empregadores, bem como o presidente da APHORT (Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo), associação dos empregadores do Norte.

As entrevistas tiveram lugar nos estabelecimentos de trabalho (cafés e restaurantes) dos entrevistados. Como os pequenos estabelecimentos não haviam sido avisados antecipadamente, foram surpreendidos no momento. Contudo, todos aceitaram a realização de uma entrevista e no final alguns responderam ao questionário. Tal não sucedeu nos hotéis.

Numa primeira impressão, denotamos que as pequenas empresas são menos fechadas do que as grandes, que prontamente aceitaram, na hora, participar numa entrevista. Estas ocorreram no dia 21 de maio de 2014, com exceção das entrevistas efetuadas às grandes empresas.

A primeira entrevista à qual tivemos acesso foi respondida por escrito e enviada por *email* no dia 24 de abril de 2014. A empresa respondeu de igual forma ao questionário e pediu sigilo quanto ao nome da entidade.

A entrevista à segunda grande empresa teve lugar no dia 27 de maio de 2014 na sua sede do Norte de Portugal.

A reunião com o presidente adjunto executivo da APHORT sucedeu a 3 de junho do presente ano, na sede da associação do Porto (a sede principal).

As entrevistas principiam com a pergunta *Qual a sua opinião acerca do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte?*, cujas respostas foram, no geral, positivas (“trabalham bem, capazes, negociadores, persistentes” - empresa 1; “é uma defesa para os trabalhadores” - empresa 3) e neutras (os objetivos do sindicato convergem com os da associação empregadora - empresa 4). A associação empregadora responde que o sindicato é um “parceiro da associação”, com quem mantém “uma relação estabilizada, com um diálogo social positivo”.

Dos entrevistados, 3 nunca estiveram sindicalizados (*É/alguma vez foi sindicalizado? Quais as principais razões da sua adesão?*), 3 foram sindicalizados e um ainda se mantém. O

representante da APHORT faz parte de uma associação profissional – Ordem dos Economistas.

A terceira pergunta foi formulada da seguinte forma: *Já teve algumas reclamações de funcionários face à empresa que dirige? Se sim, quais?* 4 responderam que nunca tiveram e 3 responderam que sim. As causas haviam sido “questões laborais” – empresa 1 e “questões relacionadas com acertos/omissões/falhas de vencimento, prémios, etc.” – empresa 5. A empresa 4 afirma que tenta não entrar em conflito com os trabalhadores, pois tal não é benéfico para ambas as partes. As empresas que responderam “não” são pequenas empresas e as que responderam “sim” são grandes empresas, com exceção da empresa 1. O presidente da APHORT descreve os casos mais recorrentes:

Questões relacionadas com a remuneração, de questões relacionadas com o horário de trabalho, é mais propriamente da carga de trabalho, no sentido horário, férias, faltas, e julgo que remotamente questões de carácter propriamente disciplinares, julgo que não há assim histórias mais marcantes no setor. Os grandes eixos serão sem dúvida na questão das retribuições e na questão, digamos, na carga do horário de trabalho, da organização do tempo de trabalho, para ser mais correto dizer.

Perguntou-se a quem havia respondido “sim” na pergunta anterior, como descreviam a atuação com o sindicato, ao qual a empresa 1 disse que o sindicato nunca atuou consigo (porém, o sindicato afirmou mais tarde que já havia intervindo nesta empresa). A empresa 5 argumentou que “As negociações de carácter geral e para o setor são com a AHRESP [associação à qual alguns empregadores pertencem – esta é uma grande empresa que está presente em todo o país, tal como a AHRESP, enquanto a APHORT apenas se situa no norte de Portugal]. Tudo o resto desenrola-se diretamente com a empresa.” A empresa 4 afirma que os sindicatos e os funcionários exigem de mais e que o contrato coletivo de trabalho se encontra obsoleto, pois não tem em conta as mudanças tecnológicas, o estado do país e as mudanças ocorridas nas empresas. A APHORT afirma, no entanto, que

A negociação com o sindicato tem sido positiva, porque julgo que nós conseguimos há uns anos esta parte, definir com clareza aquilo em que estamos mais ou menos de acordo, aquilo em que normalmente não estando de acordo, conversando conseguimos chegar a acordo, e em terceiro lugar, aquilo a que nós nunca estamos de acordo e, portanto, temos aprendido a viver com aquilo em que nunca estamos de acordo. Portanto, temos aqui um quadro, que acho bastante, digamos, estabilizado do ponto de vista da negociação, e este quadro estabilizado permitiu ao setor aqui na região ter avanços muito significativos.

Solicitou-se que estes descrevessem uma situação na qual o sindicato tivesse atuado, pergunta à qual a empresa 4 refere que no final do ano transato e início deste ano, o sindicato queria que a empresa aumentasse os salários. Os advogados da empresa consideravam que tal não seria oportuno, mas o presidente da empresa (o questionado) achara por bem um aumento do salário. A empresa 5 fala em “compensações de caducidade da área escolar” e a APHORT descreveu a situação a respeito do salário mínimo, onde se estabeleceu que este seria de 520 euros no setor, e na organização do tempo de trabalho.

A questão do salário mínimo. (...) uma questão emblemática, agora tenho aqui dificuldade em me lembrar exatamente dos anos, mas num dos governos do Eng.º José Sócrates, ao nível da concertação social, portanto, nacional, foi feito um plano para o aumento do salário mínimo, que se previa que o aumento do salário mínimo viesse a chegar, salvo o erro, a 500 euros. Nós e o sindicato fizemos o nosso próprio acordo em cima desse, e, e, e, do que resultou que nós rapidamente ultrapassámos o objetivo do governo para o salário mínimo nacional. Ainda hoje, quando se anda a discutir a passagem do salário mínimo de 485 para 500 euros, nós temos um salário mínimo nacional, um salário mínimo no setor de, de 520. Portanto, foi talvez o caso recente, um dos casos de maior sucesso. Esta progressão rápida nos, nos salários das, digamos, dos níveis mais baixos. Um outro também muito importante foi o da organização do tempo de trabalho. (...) andava-se por aí a discutir muito o banco de horas, e nós conseguimos encontrar aqui um regime que fosse de encontro aos interesses dos trabalhadores e das entidades empregadoras, que são dois exemplos bons para mim.

Aquando da proposta da caracterização e negociação da empresa com o sindicato, a empresa 4 referiu que o sindicato é vigoroso e que por vezes exige de mais sem pensar que por vezes não é possível entrar em acordo. A empresa 5 refere que o envolvimento com este é “sempre em prol da defesa do trabalhador. As negociações desenrolam-se num clima de consenso e não de crispação.” A APHORT descreve a negociação como “difícil”:

As negociações são sempre difíceis com o sindicato, mas nós temos de perceber que o sindicato tem também de, o sindicato, como as associações, como todas as partes em negociação, falam à mesa um para o outro e tentam falar para os seus membros. Não sei se me estou a fazer entender, e portanto, nós temos de compreender que o sindicato tem de falar para os seus membros e a linguagem às vezes é um bocado dura à mesa, mas nunca se perdeu o essencial. Já tivemos uma manifestação aqui à porta, ou duas. São direitos normais, mas nunca se, nunca demos um passo daqueles que se torna difícil voltar atrás.

A pergunta *Considera que os sindicatos e as empresas podem chegar a um acordo benéfico para ambas as partes? De que forma pode melhorar as negociações?* teve como resposta

por parte da empresa 1 “os sindicatos serem menos fundamentalistas e mais abertos ao diálogo e à mudança. E não são. Sempre que alguém perde direitos, alguém ganha. Sempre que alguém ganha direitos, alguém perde. E muitas vezes os sindicatos não são muito recetivos a isso. Muitas vezes, sempre”, enquanto a empresa 2 considera que “tem que haver diálogo. Para haver diálogo tem de haver dois polos diferentes.”. A empresa 3 respondeu que “tudo depende”, enquanto a 4 afirmou que por vezes os sindicatos exigem sem saber a situação da empresa e que o sindicato e a associação patronal deveriam conversar. A empresa 5 vai ao encontro do que foi referido pela empresa anterior: “a estrutura sindical deve perceber melhor a realidade das empresas do setor”, quando a empresa 6 considera que “às vezes pode-se entrar em acordo, outras vezes pode-se entrar em desacordo, mas isso depois é, depende da questão” e a empresa 7 considera que tal será possível através do diálogo. A APHORT, por sua vez, responde:

Não tenho disso alguma dúvida. Aliás, (...) as empresas integradas na associação e os trabalhadores sindicalizados podem ganhar muito se as associações e os sindicatos conseguirem, conseguirem conversar e conseguirem, enfim, dialogar, ter um diálogo social permanente. (...) O maior constrangimento que eu sinto muitas vezes ao diálogo entre associações e sindicatos resulta de interferências externas às partes. Dito de outra maneira, nós fazemos parte de uma confederação de turismo e o sindicato de uma confederação, que é a CGTP, pronto, e pode haver momentos, ou há momentos, há de certeza momentos, em que a associação e o sindicato estão confrontados com, digamos, posições nacionais que cada uma das suas confederações assumiu, não é, e portanto, e gerir esta, esta, este constrangimento é talvez a maior dificuldade que nós sentimos. (...) Eu acho que fundamentalmente neste momento, o maior constrangimento até é-nos exterior, porque vem da legislação, não é?

O exercício da greve, assunto polémico para a entidade empregadora, teve igualmente uma pergunta a seu respeito (*Como percebe o exercício do direito à greve por parte do funcionário?*). A empresa 2 afirma que

isso é um direito que o funcionário tem. O problema que se tem posto nas greves é que têm sido indevidamente utilizadas e isso fez com que a greve perdesse cada vez menos força. Percebe? É uma arma que os trabalhadores têm, mas devem-na utilizar em momentos críticos. Infelizmente isso não aconteceu. Fez-se greve por tudo e por nada e deu no que deu, agora ninguém liga nada às greves. Posso dizer que os meus empregados aqui nunca fizeram greve. Mas não é por mim, é por eles. Isto normalmente funciona assim, quando há qualquer trabalho extra é isto: “quereis fazer?”. Se decidimos fazer, fazemos, se disserem “não, não”, não se faz. É assim que eu funciono com eles.

A empresa 5 considera que o trabalhador deve exercer o seu direito com consciência, enquanto a APHORT sublinha que é um dos assuntos com os quais a associação tem que aprender a viver.

há coisas com as quais nós temos de viver, que se nós não conseguimos ultrapassar, temos de aprender a viver com essas, com essas questões. As greves acontecem sempre na história por muitas razões, algumas puramente sindicais, outras por razões exteriores aos próprios trabalhadores. Nós, no nosso setor, salvo uma ou outra situação pontual num ou outro estabelecimento, não temos tido problemas dessa natureza, que penso que também é resultado deste diálogo que temos tido com os sindicatos. Mas a greve faz parte, enfim, daquele conjunto de dados que estão em cima da mesa, sobre os quais eu não posso fazer nada com eles.

A APHORT finalizou a entrevista com uma breve descrição do setor cuja explanação nos parece necessária incluir.

Sabe que isto é um setor também onde as maiores empresas do nosso setor serão micro e pequenas empresas noutros setores, não é? Pronto, uma grande empresa, onde possa ter 150, 200 trabalhadores, noutro setor é uma mini empresa, pronto, não é? Isso é bom, tem claro, como tudo na vida, tem um lado positivo e tem um lado negativo, não é? Porque sobretudo nas pequenas empresas, depois há aqui uma parte das relações de trabalho diárias que nem nós nem os sindicatos conseguimos, digamos, conseguimos compreender, mas que estão para além muitas vezes, digamos assim, do nosso entendimento. Portanto, há pequenas empresas onde a relação depois pessoal entre empregadores e empregados no dia-a-dia, nos pequenos cafés, etc., está muito para além desta relação laboral e sobretudo social em que a associação e o sindicato, não é, estão, que é uma característica também interessante do setor. Aí também, o esforço que o sindicato e a associação têm feito nos últimos anos, no fundo, de criar, sobretudo, instrumentos (...) passos importantes com o sindicato, instrumentos no sentido de trazer as pessoas para dentro do sistema. Aliás, eu diria, talvez fosse esse o principal objetivo que nós tínhamos perseguido, nós e o sindicato, que estávamos a consegui-lo, antes desse, digamos, desta desvalorização da contratação coletiva, é trazer as pessoas que estão fora para dentro do sistema. Não sei se me estou a fazer entender. Portanto, pessoas que estão em situações, como se diz agora, de informalidade da sua relação contratual, e trazê-las para dentro do sistema. Isso é positivo para as empresas, positivo para os trabalhadores, e eu acho que esse é o caminho mais importante que nós temos a fazer.

A empresa 4 terminou a entrevista opinando que o contrato coletivo de trabalho deveria ser revisto, devido às mudanças na tecnologia, no mercado e até nos materiais utilizados, que já vêm pré-compostos.

Questionários

Dispomos de apenas 5 questionários preenchidos, mas só pudemos considerar 4 por um se encontrar inválido. Estes questionários foram preenchidos aquando da entrevista com os empregadores. Apesar de alguns exemplares terem permanecido na APHORT, nenhum fora respondido. Esta situação dá já uma ideia da pouca abertura por parte da entidade empregadora.

Na primeira pergunta, *No recrutamento de um funcionário, qual destas características tem mais em conta? Pontue cada característica, sendo que 0 é nada importante e 5 é muito importante*, a opção “honestidade” obteve 20 pontos (todos responderam com 5). Seguiu-se a opção “experiência” (17 pontos), “empreendedor” (14), “currículo” (7) e “não ser sindicalizado” (1).

	0	1	2	3	4	5	Total
Currículo	0 (2)	0 (0)	2 (1)	0 (0)	0 (0)	5 (1)	7
Ser sindicalizado	0 (4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0
Não ser sindicalizado	0 (3)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1
Experiência	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (1)	4 (1)	10 (2)	17
Honestidade	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	20 (4)	20
Empreendedor	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (1)	10 (2)	14

Tabela 7. Principais características a ter em conta no recrutamento de novos funcionários

À pergunta *Como percebe o funcionário sindicalizado*, onde havia a possibilidade de se seleccionar mais do que uma alínea, todos apontaram “não vejo diferenças entre um funcionário sindicalizado e um não sindicalizado”.

Confiante	0
Problemático	0
Responsável	0
Instigador	0
Não vejo diferenças entre um funcionário sindicalizado e um não sindicalizado	4
Sem opinião	0

Tabela 8. Percepção do funcionário sindicalizado

Segue-se a pergunta *Destas palavras, qual considera que mais se adequa ao papel dos sindicatos?*, na qual 2 assinalaram “responsabilidade coletiva”, 1 “estabilidade laboral” e 1 “cooperação”.

Estabilidade laboral	1
Instabilidade	0
Atribulação	0
Responsabilidade coletiva	2
Contrariedade	0
Cooperação	1

Tabela 9. Percepção por parte da entidade empregadora em relação ao papel dos sindicatos

Dos respondentes, 2 já foram sindicalizados e 2 nunca o foram.

	É/alguma vez foi sindicalizado?
Sim	2
Não	2

Tabela 10. É/alguma vez foi sindicalizado?

Todos selecionaram que os funcionários jamais apelaram coletivamente ao auxílio do sindicato, e destes, apenas 1 confirmou que pelo menos 1 funcionário já apelara individualmente à sua colaboração. O que respondera “sim” nesta questão, na seguinte, na qual se perguntava como considerava a atuação do sindicato, e onde se podia apontar mais do que uma opção, escolheu a expressão “favorável ao encontro de um consenso”.

	Coletivamente	Individualmente
Sim	0	1
Não	4	3

Tabela 11. Apelo dos funcionários da empresa ao auxílio dos sindicatos

Na última pergunta, *Na sua opinião, o que mudaria nos sindicatos*, obtivemos as seguintes respostas:

- *Obrigava a mais participação;*
- *Atenuar a ideologia marxista;*
- *Serem mais construtivos;*
- *Procurarem mais consenso.*

4.3. Discussão de resultados

No que aos delegados e dirigentes entrevistados diz respeito, facilmente nos apercebemos que a causa da sindicalização destes se prende com a procura da melhoria das condições de trabalho, bem como da busca de uma fonte de informação, sendo que de igual forma o sindicato é visto como uma “defesa” e uma “voz” desses mesmos direitos.

Todos referem que ao procurar suporte no sindicato encontram entraves na empresa onde trabalham, pois sentem-se discriminados e vítimas de assédio. Os delegados e dirigentes são as principais “vítimas”, pois são mais reivindicativos que os restantes trabalhadores sindicalizados. Estas atitudes são mais recorrentes em pequenos estabelecimentos, como em restaurantes e cafés, onde a relação com o empregador é mais próxima. Tais posturas são vistas e sentidas pelos trabalhadores de várias formas: alteração do horário e das folgas; entrega dos trabalhos mais difíceis e mais pesados; oferta de recompensas ao trabalhador não sindicalizado; o cumprimentar todos os trabalhadores, menos os sindicalizados; bem como a imposição de certas tarefas que a eles, trabalhadores, não incumbe, por vingança e castigo.

Quando a situação chega a um ponto insustentável, quando são mesmo precisas algumas mudanças ou até quando os trabalhadores têm algumas dúvidas em relação às leis laborais

e contratos de trabalho, podem recorrer ao delegado, que lhes informa dos procedimentos a tomar e quando não há resultado, estes terão que recorrer aos sindicatos, que agem de acordo com a situação e o desejo do trabalhador (enviar uma carta ao empregador; pedir a intervenção das entidades competentes...). Como se pode verificar, o delegado é o principal representante dos trabalhadores nas empresas, a quem os trabalhadores podem pedir auxílio quando necessitarem, pois estes têm formação no sentido de estarem a par das leis, das irregularidades e de saberem como agir em determinadas situações. Quando estes não estão a par de alguma lei ou têm alguma dúvida, têm 8 horas de crédito mensais para se dirigirem ao sindicato, de forma a poderem esclarecer essas questões. Porém, por vezes, alguns trabalhadores não recorrem ao seu delegado, pois preferem informar-se pessoalmente junto do sindicato, por se sentirem mais seguros. Há também o caso de necessitarem de alguma privacidade e de precisarem de apoio particular, pois os advogados ajudam os membros do sindicato em questões de índole pessoal e familiar, como em casos de divórcio e partilhas.

O sindicato tem atuado em vários casos e convocado alguns protestos como forma de tentativa de melhoria das condições laborais; foi dado o caso da Pizza Hut, uma conquista recente para os trabalhadores. Há outros casos visíveis da sua atuação, como em questões como o salário mínimo do setor, que é maior do que o nacional (520 euros). Este é um exemplo que evidencia a importância do diálogo entre ambas as partes (associação empregadora e sindicato) como fator imprescindível para a resolução de questões e conflitos. No entanto, há casos mais custosos, como o não pagamento das horas extraordinárias e o não cumprimento do Contrato Coletivo de Trabalho, especialmente nesses pequenos estabelecimentos, o trabalho não declarado, o combate ao trabalho ilegal e clandestino e a falta de atualização salarial.

A filiação à CGTP é explicada com base nos ideais defendidos por esta central. Os delegados e dirigentes preconizam que a UGT, que assina vários acordos com a entidade empregadora e governamental, é pouco representativa, ao passo que consideram a CGTP uma “central reivindicativa de classe”. Estas centrais sindicais, como é do domínio público, não têm uma relação próxima, quando, como centrais sindicais, deveriam dialogar e entrar em acordo,

mas os entrevistados defendem que tal nunca será possível, considerando que aqueles defendem uma ideologia oposta à da CGTP. Há também quem veja, na própria CGTP, uma falta de união entre os vários setores de atividade; no entanto, foi referido que há trabalhadores de áreas díspares que se unem em protestos e em greves. De igual forma evidenciaram que a CGTP a tal incentiva, com a criação de organismos como a Interjovem Nacional (“temos trabalhadores de vários setores, alguns são delegados e dirigentes, alguns são só trabalhadores que se interessam pela atividade sindical, e nós vamos tendo uma ligação, o que é que vai acontecendo em cada setor, acompanhamos ações e juntamos a protestos”).

Foram descritas várias formas de protesto: abaixo-assinados, manifestações, paralisações, plenários, e, por último, a greve. Quando esta não resolve a situação, a última alternativa passa pela ida a tribunal. Em todas estas ações, é referido, várias vezes, que é necessário, sendo essa a primeira condição, que os trabalhadores estejam unidos e organizados.

Analisando os dados dos questionários respondidos pelos trabalhadores sindicalizados, podemos afirmar que todos os respondentes se encontram satisfeitos com o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte. Além de a maioria sentir vantagem negocial face ao empregador e segurança, sente apoio por parte do sindicato na sua defesa enquanto trabalhador. A grande parte considera o auxílio do sindicato “eficaz” e “muito bom”, sendo que ninguém registou a opção “mau” ou “ineficaz”, e todos, com exceção de um membro que indicou “talvez”, voltariam a apelar à sua colaboração.

Quando confrontados com a questão final, do que gostariam que mudasse no sindicato, a maioria dos trabalhadores apelou a mais participação nas leis laborais e trabalhistas, bem como a uma maior reivindicação pelos seus direitos. Foram de igual forma apontadas algumas sugestões, como mais formação (para os trabalhadores e para os próprios delegados e dirigentes) e a um aumento do número de funcionários na sede do sindicato.

Em relação à entidade empregadora, denotamos, numa primeira impressão, que as pequenas empresas são menos “cerradas” do que as grandes, que prontamente aceitaram,

no momento, aceder a uma entrevista. Apesar de o presidente do sindicato ter afirmado que é nos pequenos estabelecimentos que se vê mais discriminação em relação aos trabalhadores sindicalizados, esta observação não foi apreendida pelos dados das entrevistas. Pelo contrário, estes mostraram-se mais disponíveis para as questões desta temática.

Nas entrevistas, as opiniões sobre os sindicatos foram boas ou neutras. Não impuseram defeitos ao sindicato, apenas sugeriram que este fosse menos reivindicativo, que procurasse saber a situação das empresas antes de agir contra estas e procurasse mais consenso.

Apesar das diferenças entre as entidades e as suas pretensões, que não coincidem na maioria das vezes, todos os entrevistados consideram possível chegar a acordo, através do diálogo. A empresa 4, uma grande empresa de restauração, defende que os sindicatos deveriam ter algum conhecimento da situação das empresas, ao invés de exigirem o que esta diz, no momento, não poder oferecer, sendo que a associação e o sindicato necessitariam de mais reuniões, com as respetivas partes interessadas: delegados ou trabalhadores que representem a classe, sindicato, associação e os respetivos empregadores.

A APHORT refere que não há dúvida que ambas as partes podem entrar em acordo e as empresas defendem de igual forma que o sindicato terá que ter em conta o funcionamento do mercado e da economia. Como o sindicato representa os trabalhadores e a associação os empregadores, nem sempre determinados assuntos são resolvidos por forma a trazer um benefício mútuo, cujos confrontos resultam muitas vezes de interferências externas: a associação vem de uma confederação de turismo e o sindicato da CGTP, aos quais cada entidade terá que agir de encontro com as regras nacionais pela confederação estabelecidas.

Há que notar que este setor é bastante peculiar, onde predominam os pequenos estabelecimentos, alguns apenas familiares, e onde as grandes empresas noutros setores seriam consideradas mini empresas.

Tivemos algumas dificuldades com os questionários, dos quais apenas validámos 4 exemplares preenchidos, devido a esta dificuldade sentida em entrar em contato com a entidade empregadora.

Todos os respondentes afirmaram que nenhum trabalhador apelara coletivamente ao auxílio do sindicato, e destes, apenas um respondera que já o haviam feito individualmente. O próprio quis comentar que tal sucedera apenas com um funcionário e que o assunto fora resolvido amigavelmente com o sindicato.

As informações obtidas por parte dos empregadores não vão ao encontro dos dados fornecidas pelos delegados e dirigentes sindicais na questão de os últimos se sentirem discriminados pela outra parte. Contudo, não podemos assegurar que estes dados tenham sido fornecidos com a maior sensatez pela parte empregadora, devido ao possível receio de transmitirem a verdadeira opinião. Aqui também se coloca a questão do diminuto número de respostas, que não nos oferece uma imagem tão real como a que gostaríamos de descrever.

CAPÍTULO V: NOTAS CONCLUSIVAS E OBSERVAÇÕES

As leituras de natureza histórico-teórica permitiram que formássemos uma visão mais esclarecida acerca do surgimento do sindicalismo, e mais concretamente do sindicato no qual nos focalizámos, bem como das realidades do setor de hotelaria, restauração e turismo.

O sindicalismo é um movimento que se insurge contra os empregadores, e é visto como o principal instrumento e apoio de um trabalhador. Formados na clandestinidade, surgiram no Reino Unido com a designação de *Trade Unions*, e já em 1720 há relatos da formação de associações. Houve, e continuam a existir, várias tendências no sindicalismo (destaca-se o anarco-sindicalismo de França e o sindicalismo social-democrata da Alemanha), mas todos têm como principal objetivo a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Em Portugal, o sindicalismo desenvolveu-se desde a criação de associações mutualistas, passando por um sindicalismo corporativo dominado pelo Estado Novo, até aos dias de hoje, onde coexistem duas grandes centrais sindicais: Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical (CGTP-IN) e União Geral dos Trabalhadores (UGT), e sindicatos independentes (sem qualquer filiação a estas duas confederações).

A taxa de sindicalização tem vindo a diminuir em Portugal e na maioria dos países, e cremos que medidas de estímulo à sindicalização deveriam ser empreendidas, como sucede em certos países (apoio ao desemprego, prémios, seguros complementares). Na Suécia, Dinamarca e Finlândia, a taxa de sindicalização é superior a 70% e acredita-se que este valor se deve aos vários benefícios oferecidos aos trabalhadores pelos sindicatos.

Um outro problema visível no sindicalismo português é a sua pouca intervenção nos problemas que os trabalhadores encontram nas empresas, cingindo a maior parte do seu tempo na revisão dos Contratos Coletivos de Trabalho. A não divulgação por parte de alguns sindicatos de dados como o número de sindicalizados, além de dificultar o estudo aos investigadores, também dá a ideia de fechamento, ao invés da abertura que deveriam demonstrar por forma a cativar mais sócios.

Este setor, como vimos, conseguiu presenciar uma grande evolução, sendo que a forma como estes trabalhadores eram tratados parece hoje em dia uma tirania. Devido à globalização e à cada vez maior facilidade de deslocação para outras áreas, o setor do turismo e, conseqüentemente, da restauração, cresceu também, pelo que a procura de funcionários é intensa, especialmente em determinadas épocas do ano, e é habitual que se recorra muitas vezes a trabalho não qualificado e por vezes a migrantes ilegais.

A realização deste projeto foi um pouco custosa, na medida em que houve algumas dificuldades em conseguir dados empíricos. O presidente e os membros do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte sempre se mostraram disponíveis para serem entrevistados, responderem aos questionários e para esclarecerem alguma dúvida.

Em relação à entidade empregadora, verificou-se o oposto. Tentámos comunicar com a APHORT (Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo) através de um *email* para duas das suas sedes no Norte (Braga e Porto), onde explicitámos o intento do nosso projeto, bem como assegurámos a confidencialidade dos dados que seriam apurados e da nossa pretensão de deixar alguns questionários na sede; sem obtenção de qualquer resposta.

Conseguimos apenas estabelecer contacto com esta associação através do presidente do sindicato, que fez chegar os questionários à sede da mesma. Contudo, nenhum fora preenchido.

De igual forma, foi-nos difícil conseguir entrevistar empregadores de grandes empresas, pelo que o sindicato conseguiu agendar uma reunião com o diretor de uma das maiores empresas portuguesas de restauração e o contacto de uma outra empresa de grande dimensão, que apenas quis fornecer uma resposta escrita. A mestranda entrevistou de igual forma os responsáveis por alguns cafés e restaurantes, que se mostraram, no momento, disponíveis para responder a qualquer questão. O sindicato conseguiu também agendar uma reunião com o presidente da APHORT, o que foi uma mais-valia para a sustentação das conclusões obtidas, uma vez que é um membro que está ao corrente das mais variadas situações problemáticas entre sindicatos e empresas.

Os questionários permitiram ver que a maioria dos sindicalizados confia no seu sindicato e nos seus representantes e que, de alguma forma, se sentem discriminados por parte da entidade empregadora, por fazerem parte desse organismo. A entidade empregadora, por sua vez, não transmite essa “aversão”, ou pouca simpatia pelos sindicatos – de que os sindicalizados dizem ser alvo –, onde podemos destacar a visão de “parceria” que dizem nutrir por aqueles.

Há, contudo, que se ter em consideração o pouco número de questionários preenchidos por parte da entidade empregadora, o que não nos fornece uma amostra tão completa como a que desejávamos transmitir.

A análise das entrevistas e questionários é realizada e discutida no capítulo IV (4.1 e 4.2), mas há que sublinhar que, apesar de ter sido comunicado pelo sindicato que as pequenas empresas são, por norma, menos abertas às questões sindicais, não foi o verificado no nosso estudo.

Há, no entanto, uma visão diferente fornecida pelos membros sindicalizados (delegados e dirigentes sindicais) e pelas empresas. Os primeiros dizem-se alvos de discriminação por fazerem parte de um sindicato, enquanto os segundos dizem que percebem de igual forma um trabalhador sindicalizado e um não sindicalizado.

O presente estudo falha no sentido de não proporcionar uma visão esclarecida por parte da entidade empregadora, uma vez que esta se sentiu relutante a responder ao pedido da mestranda e, numa fase posterior, de preencher os questionários.

Num projeto futuro, poderia ser interessante a aplicação de um estudo mais abrangente, ou seja, a inclusão de outras áreas de sindicalização e/ou confederações sindicais – União Geral dos Trabalhadores (UGT) e independentes –, assim como a inclusão das organizações dos empregadores: Confederação da Indústria Portuguesa (CIP), Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), entre outras, de maneira a compelir as entidades empregadoras a participar no estudo.

BIBLIOGRAFIA

- Alves, Clara. 2013. *O turismo de negócios e a estratégia de negócios das grandes cadeias hoteleiras: mudanças face à crise*, Universidade do Minho, Braga, Dissertação de mestrado em Marketing e Gestão Estratégica.
- Brandão, José. 1990. *Turismo e Hotelaria*, Caixa Geral de Depósitos, Direção de Planeamento e Controlo de Gestão, Lisboa, Estudos e Documentos nº 3.
- Cartaxo, José. 2011. *40 anos de luta com os trabalhadores*, Lisboa, Edição CGTP-IN – Departamento de Cultura e Tempos Livres.
- Castanheira, José. 1985. Os sindicatos e a vida política. *Análise social*, vol. 21, p. 801-818.
- Cerdeira, Maria da Conceição. 1988. *As estruturas sindicais portuguesas: uma análise evolutiva de 1933 a 1987*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- Cerdeira, Maria da Conceição. 1997. *A evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995*, Lisboa, Ministério para a Qualificação e o Emprego.
- Cerdeira, Maria da Conceição. 2004. *Dinâmicas de transformação das relações laborais em Portugal*, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Lisboa, Edições Sílabo.
- Cerdeira, Maria da Conceição. 2004. Relações laborais e emprego, *Sociologias*, 12, p. 106-140
- Comissão do Livro Branco das Relações Laborais. 2007. *Livro Branco das Relações Laborais*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Correia, António. 2010. *O diálogo social europeu*, Belo Horizonte, vol. 51, nº 81, p. 184-194.
- Costa, Hermes. 2004. *A UGT e a CGTP perante a integração europeia: a confirmação de um sindicalismo dual*, versão portuguesa da comunicação apresentada no seminário internacional *Trade union attitudes towards European integration: a comparative perspective*, Oxford, European Studies Center of Antony's College.

- Costa, Hermes. (sem data). *Sindicalismo e política internacional: o caso da CGTP*, Atas dos ateliers do V Congresso Português de Sociologia, p. 22-28.
- Dias, Hugo. 2011. *Sindicalismo de movimento social? Experiências de renovação da prática sindical num contexto de transição de paradigma produtivo*, Coimbra, tese de Doutoramento.
- Dornelas, António, et al. 2006. *Livro verde sobre as relações laborais*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Estanque, Elídio. (s.d.). Sindicalismo e movimentos sociais: ação coletiva e regulação social no contexto europeu e português. *Revista do Núcleo de Estudos de Ideologia e Lutas Sociais da PUC*, São Paulo, nº 23.
- European Agency for Safety and Health at Work. 2008. *Report – Protecting workers in hotels, restaurants and catering*, Bruxelas, Working Environment Information. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/>. [Acedido a 1 de abril de 2014].
- European Agency for Safety and Health at Work. 2008. *E-fact 22 - Safety and health risks in HORECA*, Bruxelas, Working Environment Information. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/>. [Acedido a 1 de abril de 2014].
- European Agency for Safety and Health at Work. 2008. *E-fact 24 - Musculoskeletal disorders (MSDs) in HORECA*, Bélgica, Working Environment Information. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/>. [Acedido a 1 de abril de 2014].
- European Agency for Safety and Health at Work. 2008. *E-fact 25 - Managing psychosocial risks in HORECA*, Bélgica, Working Environment Information. Disponível em: <https://osha.europa.eu/>. [Acedido a 1 de abril de 2014].
- European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions. 2004. *An initiative for improving corporate social responsibility (CSR) in the hospitality sector*, Bruxelas, HOTREC.
- Filipe, Odete; Carrilho, Helena. 2009. *Direitos de parentalidade. Conciliação do trabalho com a família e a vida pessoal*, edição CGTP - Comissão Igualdade entre homens e mulheres.
- Hyman, Richard. 2002. Europeização ou erosão das relações laborais?, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, traduzido por João Paulo Moreira, 62, p. 7-32.

- Hymnan, Richard. 2002. The future of unions, *Just Labour*, vol. 1, p. 7-15.
- Lefranc, Georges. 1978. *Sindicalismo no Mundo*. Europa-América.
- Lima, Marinús et al. 2008. *Globalização e relações laborais: análise dos sectores têxtil, automóvel, bancário, telecomunicações e hotelaria e restauração*, VI Congresso Português de Sociologia, Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.
- Marques, Hélder. 2007. O movimento sindical durante o Estado Novo: estado atual da investigação. *Revista da Faculdade de Letras HISTÓRIA*, Porto, III série, vol. 8, p. 299-316.
- Martins, Antónia; Machado, Carolina. 2005. A gestão de recursos humanos no setor hoteleiro da região do Porto e norte de Portugal. *Estudos de Gestão – Portuguese Journal of Management Studies*, Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, vol. X, nº1, p. 87-104.
- Martins, Catarina. 2002. *A gestão de recursos humanos e as especificidades do mercado de trabalho no sector hoteleiro*, Universidade do Minho, Braga, Escola de Economia e Gestão, Dissertação de Mestrado em Contabilidade e Administração.
- Nunes, Américo. 2007. *Diálogo com a história sindical - Hotelaria: de criados domésticos a trabalhadores assalariados*, Lisboa, Avante.
- Patriarca, Fátima. 1993. O «18 de janeiro»: uma proposta de releitura, *Análise Social*, vol. 28, 123-124, p. 1137-1152.
- Patriarca, Fátima. 2000. *Sindicatos contra Salazar: a revolta do 18 de janeiro de 1934*, Lisboa, Imprensa Ciências Sociais.
- Portugal, Pedro; Vilarés, Hugo. 2012. *Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical*, Boletim Económico, Banco de Portugal, p. 65-76.
- Pureza, José. 2012. O povo é quem mais ordena?, *Communio*, ano XXIX, nº1.
- Rebelo, José; Brites, Rui. 2012. *A comunicação sindical da CGTP-IN*, Lisboa, Edições CGTP-IN.
- Rego, Raquel, et al. 2013. Os sítios na internet dos sindicatos portugueses. *Navegação à vista? Sociologia. Problemas e práticas*, nº 73, p. 93-110.
- Reis, José. 2013. O Estado Social como urgência, *Público*, p. 54.

- Rosemary, Lucas. 2009. Is low unionisation in the British hospitality industry due to industry characteristics?, *International Journal of Hospitality Management*, Manchester, Manchester University Metropolitan University, 28, p. 42-52.
- Sampaio, Sónia. 2004. *A importância da formação dos recursos humanos no turismo*, Universidade do Minho, Guimarães.
- Santana, Marco; Ramalho, José. 2003. *Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*, São Paulo, Boitempo, p. 64-71.
- Sousa, Henrique. 2009. *Há futuro para a concertação social? Os sindicatos e a experiência neocorporativa em Portugal*, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Dissertação de Mestrado em Ciência Política.
- Sousa, Henrique. 2011. *Sindicalização: a vida por detrás das estatísticas (alguns problemas metodológicos)*, Projeto sociedade civil e democracia (working paper), Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.
- Steleroff, Alan; Naumann, Reinhard. 1993. A sindicalização em Portugal: a sua medida e a sua distribuição, *Sociologia – problemas e práticas*, nº 14, p. 19-47.
- Vieira, Tiago. 2005. *Movimento sindical português*. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- <http://www.cgtp.pt/>
- <http://www.sindhotelelanorte.com/news.php>

Para a realização deste projeto foram consultadas diversas fontes de informação e temáticas. Encontrámos vários artigos sobre os diferentes temas, mas que fogem um pouco ao tópico principal, pelo que os excluámos das referências bibliográficas, onde apenas figuram as fontes principais consultadas para a realização desta dissertação de mestrado.

ANEXOS

Anexo A – Entrevistas a delegados sindicais

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte

- Qual a principal razão para se ter sindicalizado?

Para estar informado e para que respeitem os seus direitos e também ao estar sindicalizado de certo modo está a dar força, portanto, ao sindicato, para negociar melhores condições de vida e de trabalho.

- Quais são os principais problemas/dificuldades que os funcionários do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte encontram nas empresas?

Neste momento é a violação dos direitos, o cumprimento dos horários. Portanto, há trabalhadores no setor que trabalham 10 e 12 horas diárias e não recebem pelo trabalho suplementar. Há trabalhadores que, portanto, trabalham folgas e isso não lhes é pago. Também a aplicação do contrato coletivo de trabalho, portanto, os direitos do contrato coletivo de trabalho, muitas vezes não são respeitados, particularmente nos restaurantes e nos cafés e nas pastelarias. No setor do alojamento, nos hotéis, os direitos dos trabalhadores em geral são mais respeitados, mas ainda temos muitos direitos elementares, como o trabalho ilegal e clandestino, isto é, muitos trabalhadores estão a trabalhar e que não têm segurança social e em caso de doença, de desemprego ou de reforma ficam numa situação muito precária, porque não fazem descontos para a segurança social e depois não têm direito ao fundo de desemprego nem ao subsídio de doença, nem nada. E isso é uma situação que tinha de ser abolida. Temos vindo a defender há muito tempo que o trabalho ilegal e clandestino devia ser considerado crime. Portanto, há uma contraordenação, há uma multa para o patrão e devia ser considerado crime. Portanto, dizer “a prática de um crime”. Também o trabalho não declarado nos cafés, restaurantes, particularmente aqui da zona de Matosinhos, Póvoa, da zona mais do litoral, da nossa região norte, os trabalhadores recebem (também no Porto, claro, mas no litoral isso acontece mais, particularmente em Matosinhos) no recibo o salário mínimo e depois recebem por fora mais 300 ou 400 euros, quase o dobro, às vezes quase o dobro do salário. Isso é, portanto, uma fuga aos impostos por parte dos patrões em relação à segurança social e ao IRS e que, como eu disse, prejudica muito os trabalhadores. Nós ainda há pouco tempo fizemos uma greve dos trabalhadores em que, uma greve numa cervejaria, num restaurante, onde os trabalhadores recebiam 900 e tal euros, mas a empresa só lhes fazia desconto por 500 e tal, que é o salário mínimo da hotelaria, e os trabalhadores, ao contrário do que muita gente diz, que dizem que os trabalhadores também gostam de receber o dinheirinho por fora, etc., porque é limpo, porque não fazem descontos, é mentira. Os trabalhadores fizeram uma greve e obrigaram a empresa a fazer os descontos pelos 900 e tal euros que recebiam. É um exemplo de luta muito importante, por isso, os problemas,

digamos, de atualmente, também acresce o problema da falta de atualização salarial, porque o sindicato negociou os aumentos em 2012, 2013, e estamos com dificuldades em negociar em 2014 e muitos trabalhadores não tiveram aumento salarial.

- Sente que há discriminação por parte dos empregadores em relação à sindicalização dos funcionários?

Há, há situações de discriminação e até de perseguição quando se tratam de dirigentes e de delegados, ou particularmente quando os trabalhadores reivindicam os seus direitos. Mas eu julgo que também essa tendência é mais nas pequenas empresas, nos cafés, nos restaurantes... Nos hotéis não há tanta discriminação assim. Embora, portanto, as empresas muitas vezes, os empregadores têm uma perspetiva errada e entendem, veem o sindicato como um inimigo, quando o sindicato não é nenhum inimigo, é um parceiro, não é? Claro que a função do sindicato é a luta pela melhoria das condições de vida e do trabalho e na defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores e de certo modo é uma oposição ao empregador. Mas os sindicatos, portanto, digamos, são fundamentais e alguns empregadores discriminam efetivamente os trabalhadores sindicalizados, ainda para mais na primeira oportunidade os despedem, mas isso acontece, como acontece às mulheres grávidas, como acontece a muitos outros direitos. Muitos patrões... a ganância do lucro, a ganância do lucro põe-nos cegos. Ora, uma empresa, uma empresa não serve, não deve servir para a acumulação do lucro. Uma empresa deve servir também, ou até fundamentalmente, para que os trabalhadores se realizem profissionalmente e tenham uma vida digna e criem riqueza para a sociedade. (...) Há discriminação em relação aos trabalhadores sindicalizados, mas normalmente isso acontece mais isoladamente nos cafés, nos restaurantes, aquilo onde o patrão trabalha diretamente com o trabalhador, porque, vamos a ver, muitos patrões dos restaurantes e cafés, só para a Ângela perceber também, trabalham de manhã à noite, eles abrem o café e fecham o café. Há muitos assim, eles estão obcecados por aquilo. De facto são pessoas trabalhadoras como os outros, por isso é que quando se colocou o problema da proibição de fumar nos locais de trabalho, as associações patronais como a do norte e o sindicato estiveram de mãos dadas, por um objetivo comum. Deixar de fumar nos estabelecimentos. Porquê? Porque os patrões nesse caso eram aqueles que muitas vezes estão mais horas que os trabalhadores dentro do estabelecimento. Fumam mais dos clientes. Por isso, assinámos uma declaração conjunta com a associação patronal para proibir totalmente o fumo nos estabelecimentos e infelizmente o governo não foi por aí, ainda permitiu que houvesse restaurantes onde era possível fumar. Mas entendemos por um lado para a proteção da saúde de quem trabalha, quer patrões, quer trabalhadores, porque os patrões também trabalham! Estou a falar dos pequenos patrões que também trabalham. (...)

- Em que sentido é que se verifica essa discriminação?

É aquelas atitudes de assédio, de assédio. O artigo 29 do código de trabalho fala-nos sobre o assédio e eu julgo que o contrato aqui também. É aquela questão de dizer “o trabalhador

é sindicalizado, altero-lhe o horário, altero-lhe as folgas”. “Dou-lhe as mesas piores para ele trabalhar”, quando se trata de um empregado de mesa; “dou-lhe os trabalhos mais pesados”, não é? Portanto, há aqui uma forma de, uma certa forma de discriminar que por vezes é um bocado habilidosa ou tende a ser habilidosa, que dizer, porque de facto os patrões bem sabem que não podem ter essas atitudes, porque em termos do salário, da discriminação de salário, o trabalhador reclama e a empresa tem que... mas pode haver, quer dizer, aos trabalhadores não sindicalizados dar-lhes, passar-lhes dinheiro por baixo da mesa, por exemplo, porque se puser no recibo, não pode, não é? Não podem discriminar os trabalhadores sindicalizados. Se for só nesses termos, eles tomam todas aquelas atitudes de assédio sobre os trabalhadores que procuram, digamos, criar à volta de um trabalhador sindicalizado um ambiente hostil, degradante, humilhante, desestabilizador, ofensivo para a sua dignidade, quer dizer, digamos, portanto, ao discriminar o trabalhador sistematicamente... O patrão diz “bom dia” a toda a gente, mas não diz ao trabalhador sindicalizado, isso é uma atitude de assédio sobre o trabalhador, é uma forma de o discriminar. O patrão vai a distribuir o trabalho e os piores horários põe-nos para o trabalhador sindicalizado, a trabalhar à noite ou aos fins-de-semana, nos feriados, etc., etc. Portanto, há um, há muitas formas, portanto, de discriminar. (...)

- Quando um sindicalizado encontra entraves ao entendimento com os responsáveis da empresa, de que forma é que o sindicato atua? Pode indicar uma situação tipo.

Quando um trabalhador tem um problema, se tiver delegado sindical, relata junto do delegado sindical e o delegado sindical vem ao sindicato trata-lo, não é? Se tiver um problema, se tiver um problema, digamos, e não tiver um delegado sindical, normalmente vem ao sindicato. O sindicato tem aqui dois funcionários para dar informação às pessoas, etc. E depois qual é, o que é que o sindicato faz? O trabalhador é que escolhe. Aqui no nosso sindicato, o trabalhador escolhe. O sócio do sindicato escolhe. Ou mandamos uma carta ao patrão a reclamar das coisas, ou pedimos a intervenção da fiscalização, para ir lá, quer da Segurança Social, quer da Autoridade para as Condições de Trabalho, ou então damos instruções ao trabalhador para ele diretamente reivindicar os seus direitos, dando-lhe cópia da lei e procurando... Quando os trabalhadores veem mais ou menos formados, numa primeira fase, bom... Qual é a instrução que o sindicato dá? O sindicato entende que os trabalhadores, quando há um problema qualquer, devem reclamar junto do patrão, em primeiro lugar, antes de vir ao sindicato, deve reclamar junto do patrão, não é? (...) Se o patrão não resolver, então depois vem ao sindicato e o sindicato manda uma carta para o patrão ou pede a intervenção da Inspeção do Trabalho. Como é que os trabalhadores contactam com o sindicato? Quer dizer, sabem se existe o sindicato, o sindicato vai muitas vezes às empresas distribuir a tabela salarial, distribuir comunicados de manifestações, das greves, etc. Vai aos cafés, restaurantes, padarias, pastelarias, de porta a porta, portanto, nos vários estabelecimentos, e contacta com os trabalhadores, vai dando algumas informações. (...) Nós vamos dando uma informação, digamos, direta ao trabalhador e

depois ele vem aqui. Outras vezes quando são empresas assim mais isoladas, contactam o sindicato através do email. Mandam para cá pedidos e informações e nós reencaminhamos, damos a informação logo e até na página Facebook do sindicato, por vezes está aberta, não é, e os trabalhadores vão lá à página do Facebook e alguns já têm esse hábito de informações rápidas. Têm ali uma informação rápida. O sindicato tem uma página na internet, uma página no Facebook e, portanto, através da página da internet e da página do Facebook, os trabalhadores têm o contacto email do sindicato e portanto, acontece até recebermos muitas inscrições por email, porque nós temos uma ficha de inscrição na página internet do sindicato e as pessoas vão lá, imprimem aquela ficha, preenchem, assinam, digitalizam e enviam a ficha para o sindicato e a ficha é uma ficha de sindicalização e não precisam de mais nada. Portanto, é fácil sindicalizar, mas a informação, o trabalhador é que sabe se mandamos a fiscalização ou o que quer que façamos.

- Pode descrever uma situação em que o sindicato tenha atuado?

Posso. Olha, vou-te falar sobre a mais recente. São os distribuidores da Pizza Hut. Os distribuidores da Pizza Hut trabalham, portanto, na Ibersol, a grande, a maior empresa de restauração nacional, para aí uns 5000 trabalhadores a nível nacional, e eles, para além do salário mínimo, recebem o salário mínimo, portanto, da tabela salarial, recebem um valor por entrega ao domicílio de 1 euro e 17 cêntimos por cada entrega. O distribuidor de pizzas, todas as vezes que for a tua casa, recebe um euro e 17 cêntimos. E recebe 1 euro e 17 cêntimos porque a mota é dele, porque é ele que mete a gasolina, é ele que faz a reparação das motas, é ele que trata disso tudo. O que é que aconteceu? O que aconteceu é que a Ibersol, sem qualquer aviso, decidiu retirar uma parte desse valor, portanto, de 1 euro e 17, passou para 0.67, retirou 50 cêntimos aos trabalhadores. Os trabalhadores reagiram, vieram ter com o sindicato, reagiram a isso e o sindicato pediu uma reunião com a empresa e nessa reunião com a empresa, a empresa em lugar dos 50 cêntimos que quis roubar aos trabalhadores, passou para 25 cêntimos. Passou, isto é, de 0.67 para 0.92, 92 cêntimos por entrega. Nós dissemos à empresa que não aceitávamos. E face à recusa da empresa em alterar isso, o sindicato convocou uma greve para o dia 24 de janeiro. A empresa tinha-nos dito na reunião que não saía dali, portanto, que o máximo que podia fazer era pagar 0.92. Pois no dia da greve, no dia 24 de janeiro, face à adesão dos trabalhadores, que eles sabiam que iam ter uma adesão de 100% em várias lojas da Pizza Hut, a empresa, uma hora antes da greve, às 11 horas da manhã do dia 24 de janeiro de 2014, portanto, um exemplo simples e próximo, mandou um comunicado para o sindicato a dizer que suspendia a medida e que ia iniciar um processo de negociações com o sindicato. Isso é uma derrota, uma vitória espectacular para os trabalhadores! Uma derrota para a empresa porque tinha dito que não dava nada. Portanto, aqui o sindicato tem um papel importante. Nós unimo-nos com os distribuidores de pizzas aqui à porta do sindicato e fomos lá fazer uma nova reunião à porta da empresa com a comunicação social toda. E de facto, a empresa suspendeu a medida. Os trabalhadores estão a receber 1 euro e 17. Estamos a negociar agora, mas é

impensável, os trabalhadores agora querem receber ainda mais que 1 euro e 17, que é uma coisa extraordinária. Estamos com esta dificuldade. Quer dizer, a vitória foi estrondosa, porque a empresa suspendeu a medida e os trabalhadores agora verificaram que de facto contas feitas pelo sindicato que recorreu aí a algumas empresas das motas, da Honda, da Vespa, para saber quanto é que se gasta para (...) e fizemos uma média de 300 pizzas por trabalhador, 300 entregas por trabalhador, no final do mês, fizemos “quanto é que custa uma mota”, “quanto é que custa a gasolina”, “quanto é que custa os pneus”, “quanto é que custa isto”, “quanto é que custa tal”, as revisões, aquilo tudo, não é, chegámos à conclusão que aquilo chegava a 1 euro, 1 e 16 e que a empresa dava 1 cêntimo de lucro ao trabalhador. Quer dizer, de lucro, não contando às vezes, as avarias maiores e tal. E portanto, a empresa queria que os trabalhadores pagassem para trabalhar! Porque ao pagar 0.67 e eles pagando 1.16, não é, 1.16 do bolso, tinham que pagar dos seus salários de 485 euros ou 520, conforme as situações, tinham que pagar para trabalhar. E portanto foi uma grande vitória para os trabalhadores a suspensão da medida e na próxima segunda-feira uma nova reunião com a Ibersol, mas nós, o sindicato, não aceita, portanto, baixar. Ora, isso foi uma grande vitória para os trabalhadores. (...) Mas normalmente, quando as empresas agem, não é, retirando direitos aos trabalhadores, é determinante que os trabalhadores estejam unidos e estejam mobilizados, isso é determinante. O sindicato sozinho não faz nada. Mas todos bem unidos e organizados e usarem o sindicato como instrumento para os defender, a vitória é muito mais simples, muito mais rápida.

- Por que é que muitas vezes os funcionários vão diretamente ao sindicato, ao invés de recorrerem primeiramente ao delegado sindical?/ Que papel desempenha um delegado sindical numa empresa?

O papel de um delegado é esse: é fazer a ligação entre os trabalhadores e o sindicato. Eles são o elo de ligação ao sindicato. Em regra, não é necessário um trabalhador vir ao sindicato se tem lá um delegado sindical. Mas às vezes os trabalhadores querem pessoalmente ouvir do advogado, do funcionário do contencioso ou da direção do sindicato a resposta ao seu problema e tem todo o direito. Depois, às vezes, também existe relações pessoais, não é, com o delegado, que também podem não ajudar, às vezes o trabalhador está chateado com o delegado, vem ao sindicato. Não quer estar a pedir ao delegado. E também há às vezes situações que são compreensíveis, por exemplo, se tu quiseres tratar de um divórcio, de umas partilhas, de um problema qualquer que tu tenhas, os advogados também dão informações dessa natureza. O trabalhador não quer abrir a sua vida pessoal, mas aí compreende-se perfeitamente. O que já não se compreende, ou se compreende pouco, é quando um delegado sindical está num local de trabalho, o trabalhador não se dirige ao delegado sindical e o delegado sindical é eleito pelo trabalhador. E parte-se do princípio que se é eleito, tem a confiança do trabalhador, e portanto, se tem a confiança do trabalhador, o trabalhador pode-se abrir com ele e pôr-lhe as questões, não dessa ordem pessoal, mas as questões do trabalho, as questões dos horários, dos salários, as

progressões das categorias, do horário noturno, da alimentação, portanto, de todas essas questões, e o delegado em princípio está em condições de dar a resposta. Mas se não estiver em condições de dar a resposta, ele tem um crédito de horas, 8 horas por mês, para vir ao sindicato para obter a resposta e também transmitir aos trabalhadores. Na maioria das vezes é assim que acontece. Na maioria das vezes os delegados correspondem à sua função em sindicalizar os trabalhadores, organizar os trabalhadores na empresa e trazer ao sindicato os problemas dos trabalhadores e levar do sindicato as orientações para os trabalhadores. (...)

- Como é que pode melhorar a relação dos trabalhadores com o seu delegado sindical?

(...) sim, eu também fui delegado sindical muitos anos na minha empresa. A relação, se o delegado for uma pessoa que trate os problemas do trabalhador, a melhor forma de o delegado sindical, digamos, é resolver os problemas, ajudar os trabalhadores a resolver os seus próprios problemas. Tratar dos problemas deles. Eu acho que é a forma que o trabalhador tem, portanto, se o delegado sindical for uma pessoa bem formada, bem formada e formada, pode, digamos, cativar a confiança dos trabalhadores e, num caso de luta, essa confiança é muito determinante. Eu confio no delegado sindical. O sindicato marcou uma greve, não é, eu confio no delegado sindical, o delegado sindical transmite os objetivos da greve e os trabalhadores estão com o sindicato, isso é muito importante.

- Sente que deveria haver uma maior entreaajuda entre todos os sindicatos e funcionários?

Claro que os sindicatos, como já há bocado referi, os sindicatos são instrumentos dos trabalhadores e os trabalhadores têm tudo a ganhar se estiverem organizados nos seus sindicatos e os sindicatos por sua vez também. Os sindicatos vivem da quota dos trabalhadores, se não tiverem sócios, os sindicatos vão à falência, portanto, o nosso sindicato por acaso tem uma grande taxa de sindicalização e há um grande, há um grande, há uma grande confiança, eu acho que existe, não é. Repara que o sindicato durante 20 anos aumentou o valor da (não se percebe) sucessivamente, ao final do ano implementou o valor das retenções, portanto, tem mais sócios, comprámos a sede, que a sede era do senhorio, compramo-la recentemente, fizemos obras, gastámos muito dinheiro e o sindicato tinha dinheiro para isso, não é. Tinha dinheiro para isso porque geriu bem os custos, não devemos nada a ninguém, comprámos a casa e pagámos logo ao senhorio com dinheiro, portanto. E os sindicatos não recebem subsídios do Estado nem nada. Recebem as quotas dos trabalhadores. Há direções dos sindicatos que sabem gerir bem, há outras que sabem gerir mal e há umas direções dos sindicatos que fazem campanhas de sindicalização, como é o nosso, há outras que nem por isso, mas claro que a pergunta que é, digamos, que os trabalhadores têm tudo a ganhar com sindicatos fortes. E os sindicatos só são fortes se tiverem uma grande implantação nos locais de trabalho, isto é, se as pessoas estiverem inscritas no sindicato e a sociedade também ganha muito com isso, porque só com trabalhadores de organizações de empregadores e de trabalhadores fortes

é que é possível, digamos, conseguir bons acordos, bons acordos de concertação social. A CGTP assinou muitos, a UGT assinou mais. Mas aqueles que a CGTP assinou, como o salário mínimo ou o direito à formação profissional, por exemplo, um conjunto de acordos que a CGTP, são acordos mais abrangentes, muito mais importantes do que alguns acordos que se fazem às vezes que tem a ver, como hei--de dizer, com oportunidades políticas, que de facto não valorizo.

- Considera que a greve é o último recurso?

O último? Sim, acho que sim. Olha, a melhor greve é aquela que não se faz. E tu dizes assim: mas este gajo, sindicalista, presidente de um sindicato, está-me a dizer que a melhor greve é aquela que não se faz. Mas é verdade! (...) A greve é a última arma dos trabalhadores, isso não há dúvidas nenhuma, até porque as pessoas perdem com o dia da greve. Perdem o salário, não recebem o salário. Mas muitas vezes é necessário e temos que a fazer, não é? Mas, a greve na Pizza Hut, há bocado estava-te a falar. A empresa, uma hora antes da greve, suspendeu a greve. Então não é muito melhor do que a fazer? O trabalhador perdia o salário, assim não perdeu. Eles por acaso ainda fizeram meia hora de greve, mas a empresa pagou a hora, porque estávamos reunidos com a empresa para suspender a greve e os trabalhadores estavam à porta da empresa com as suas motas, vestidos, etc. (...) A melhor greve é aquela, não se fez. Conseguimos os objetivos; o sindicato não existe para marcar greves, existe para resolver os problemas dos trabalhadores, para ajudar a resolver os problemas dos trabalhadores, porque quem resolve os problemas dos trabalhadores são os patrões e o governo, não são os sindicatos. Os sindicatos ajudam a resolver os problemas, organizando os trabalhadores. E como eu disse, a resposta é esta: respondendo à tua pergunta, a greve é a última forma de luta. Há abaixo-assinados que se fazem, há manifestações que se fazem, há paralisações às vezes, plenários que se fazem, que às vezes são sinais aos patrões, que também são uma forma de luta. A greve é a última forma de luta que se faz. Porque um trabalhador perde, e às vezes também se extremam as posições e há situações muito complicadas. (...) E a melhor greve é aquela que não se faz, porque se não for preciso fazer, mas para que não seja preciso fazer, é preciso que os trabalhadores estejam todos mobilizados. Isto é, quando vamos para uma greve com os trabalhadores divididos, a greve vai-se fazer, os trabalhadores que fizerem a greve vão ficar perdidos e não se vai conseguir nada. Muitas vezes não se consegue nada. (...) No caso da Ibersol, a maior empresa de restauração, ela verificou que aquilo que ela fez não tinha nenhum sentido, que era brutal para os trabalhadores. E teve que recuar. Mas se os trabalhadores não se tivessem mobilizado, ela não tinha sentido isso. Eu quero dizer-te que na reunião com a empresa a seguir à greve, a empresa esteve calada, não apresentou proposta nenhuma. (...)

- No que concerne à relação dos trabalhadores com a entidade empregadora, o que há para além de uma greve?/ Qual o papel de um dirigente/delegado sindical antes, durante e após uma greve?

A primeira pergunta, é assim, para além da greve, eu já referi... Os trabalhadores podem usar outras formas de luta. Portanto, abaixo-assinados, plenários, manifestações. Portanto, há um conjunto de outras lutas que se pode realizar antes da greve. Por vezes, quando existe um problema numa empresa, se os trabalhadores forem todos à reunião de trabalhadores, ao plenário de trabalhadores, isso é um sinal, uma forma de luta espetacular que o patrão, se for uma pessoa minimamente sensível, socialmente, mas também inteligente. Sensível, porque pela sensibilidade verifica que cometeu um erro, inteligente porque se não evitar a greve, vai tê-la, não é? Se a empresa não dialogar nem resolver o problema, vai tê-la. O facto de um trabalhador, isoladamente, reclamar alguma coisa, é uma forma de luta também.

O papel de um dirigente sindical, é assim, repara, pega lá na questão da Pizza Hut, no que é que o sindicato fez. A empresa tomou uma decisão, o sindicato reuniu com os trabalhadores, e pedimos uma reunião à empresa para tratar do problema. Estamos aqui a falar antes da greve. E chegamos à reunião com a empresa e tentamos ao máximo corresponder aos interesses dos trabalhadores. Os trabalhadores têm uma reivindicação, têm um objetivo. O sindicato assume, como é seu dever, esse objetivo dos trabalhadores, a não ser que seja um objetivo fora do normal (...) transmite-o à empresa, procura o diálogo e negociação com a empresa tendo em vista um acordo que seja razoável para ambas as partes. E se esse acordo não existe, convoca a greve. E realiza a greve. Convoca a greve e realiza a greve. Isto é, convoca a greve, divulga-a publicamente, para que desde logo a empresa seja denunciada face àquela irregularidade, face àquela atitude antissocial ou de violação de direitos, etc. E esta é uma fase da luta que às vezes as empresas recuam face à denúncia pública, recuam antes da greve. Mas se a empresa mantiver a greve, o sindicalista inicia a greve com os trabalhadores muitas vezes com piquetes de greve, durante a greve tenta negociar com a empresa, digamos, a suspensão da greve face a se houver algum resultado, alguma possibilidade de negociação com a empresa e no final também, portanto, faz o balanço da greve. (...) Um dirigente sindical, depois de uma greve, normalmente faz um plenário de trabalhadores para dizer o que é que correu bem, o que é que correu mal, fazer o balanço. (...) Essa é a regra geral, às vezes pode-se não conseguir fazer essas fases todas, mas posso-te dizer que no caso que há bocado te referi da Pizza Hut, isso foi tudo cumprido. Isto é, nós fizemos primeiro uma reunião com os trabalhadores, pedimos uma reunião com carácter urgente à empresa, propusemos à empresa a suspensão da medida em imediato, a empresa recusou, convocámos a greve, antes da greve reunimos com os trabalhadores para preparar a greve, e a preparação da greve tinha em vista uma concentração, aqui, dos trabalhadores fardados à porta do sindicato, com desfile até à empresa, concentração em frente à empresa, uma conferência de imprensa, a permanência durante o dia ali durante a hora de almoço na imprensa e depois ao jantar, junto a uma loja da Pizza Hut, e portanto, determinaríamos a greve com uma conferência de imprensa às 21.30 para decidir outra forma de luta com os trabalhadores já reunidos em simultâneo. (...) Depois, face à suspensão da greve, reunimos

a seguir com os trabalhadores para discutir com eles que proposta íamos apresentar à empresa, quais eram, o que é que podíamos ceder, o que é que não podíamos ceder. Fizemos a reunião com a empresa, portanto, e estamos agora num processo de negociação. Só para perceber as etapas dos dirigentes sindicais que têm um papel importante e têm que ter capacidade, digamos, para dialogar com a empresa, capacidade para perceber os anseios dos trabalhadores, e para os transmitir à empresa. (...)

- Em que aspetos é que baseiam a vossa coligação à CGTP?

A CGTP é uma central sindical de classe, não é, uma central sindical reivindicativa e de classe, tem uma ligação muito grande com os trabalhadores. E eu sou dirigente da CGTP, deixa-me lá dizer, sou do Conselho Nacional da CGTP, sou Presidente da Direção do Sindicato, sou dirigente da União dos Sindicatos do Porto, que pertence à CGTP, sou dirigente da Federação dos Sindicatos da Hotelaria, que tem âmbito nacional, sou membro da FSM, Federação Sindical Mundial, faço parte do secretariado europeu da FSM, que é uma federação sindical mundial, embora a CGTP não esteja filiada em nenhuma central mundial, mas eu represento lá os trabalhadores do setor da hotelaria nesse organismo europeu da FSM. (...) É esta ideia de que a CGTP é uma confederação de trabalhadores de classe reivindicativa, muito ligada aos trabalhadores. (...) Não sei se tu conheces o organigrama, como tudo isto funciona, em termos de sindicato, e precisas de ter uma ideia até para o trabalho que estás a fazer. Temos a Confederação, a CGTP, não é, a CGTP tem, como é que se pode dizer, filiais, digamos assim, nos distritos. São as uniões dos sindicatos, não é, mas também tem em termos verticais, tem as federações: a federação de hotelaria, que tem o sindicato do norte, do centro, do sul, do Algarve, e portanto, nós temos a nossa federação, e a nossa federação é filiada na CGTP, e o nosso sindicato também é filiado na CGTP. Mas, portanto, a CGTP tem estas federações: de hotelaria, de comércio, da construção civil, de vários setores de atividade e digamos, portanto, que é o top. Há aqui a CGTP, as federações e há os sindicatos de base e os sindicatos têm os delegados sindicais nos locais de trabalho. Esta é a regra. (...) É uma central sindical de classe. (...) A UGT é uma organização que é mais reformista. A diferença, digamos, é um bocado essa: a CGTP está mais ligada aos trabalhadores, a UGT, claro, a UGT também tem trabalhadores, e também tem alguns sindicatos: o dos bancários, dos escritórios... mas os outros sindicatos da UGT são muito pouco representativos. Também tem da função pública, professores. (...) Mas fundamentalmente, a CGTP fala a linguagem dos trabalhadores. É por isso que eu pessoalmente sinto-me, digamos, bem, neste movimento sindical, neste movimento sindical que é um movimento sindical de classe, movimento sindical unitário. (...)

Dirigente sindical 1

- Qual a principal razão para se ter sindicalizado?

Lutar pelos meus direitos, ou seja, lutar pelo direito de todos os trabalhadores, por assim dizer.

- Quais são os principais problemas/dificuldades que os funcionários do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte encontram nas empresas?

Eh pá, a falta de honestidade da parte patronal. Acho que está tudo dito.

- Sente que há discriminação por parte dos empregadores em relação à sindicalização dos funcionários?

Há. Há.

- Em que sentido?

Normalmente o patronato não gosta de quem é sindicalizado, muito menos gosta da nossa posição, no meu caso dirigente sindical. Somos sempre vistos como um funcionário à parte, além da empresa. Mas isso a mim não me incomoda. Eu continuo a fazer o meu trabalho, além de dirigente sindical sou trabalhadora acima de tudo e honro a farda que visto, essencialmente isso. (...) Sim, há alguns exemplos, eu acho que muitas das vezes o patronato tenta impor certas tarefas que nós não somos obrigados a fazer (...) eu acho que sim.

- Quando um sindicalizado encontra entraves ao entendimento com os responsáveis da empresa, de que forma é que o sindicato atua? Pode indicar uma situação tipo.

Olha, tenta-nos ajudar sempre da melhor maneira. Eu falo por mim, já tive vários problemas e continuo a ter com a empresa com que eu estou a trabalhar e tento, apesar de ser dirigente sindical, falar com alguém superior a mim, neste caso encarregada ou inspetora, é o que eu faço sempre. Antes de me deslocar ao sindicato tento resolver os problemas, porque o sindicato já está muito entupido com situações que às vezes até são muito mais graves que as nossas e tento resolver sempre a situação da melhor maneira, falando com alguém superior a mim, neste caso encarregada ou inspetora. Quando isso não acontece, então sim, dirijo-me ao sindicato e até à data não tenho razão de queixa, tudo tem sido minimamente resolvido.

- Pode descrever uma situação em que o sindicato tenha atuado?

Olhe, por exemplo, no meu caso, consigo. Eu tive um problema com uma empresa anterior, em que me foi retirado 4 dias de faltas injustificadas, porque eu neguei-me a ficar no meu local de trabalho a fazer limpeza, porque não o tenho que fazer. Sou cozinheira, e portanto,

a empresa não tinha que me impor as limpezas à minha pessoa e eu até tentei colaborar com a empresa, do tipo eu faço limpezas ajudando, colocando aqui uma pessoa, e a empresa tentou castigar-me porque eu a pressionei, porque nós efetivos temos direitos e eu que... Existe sempre uma carta de deslocação de, do local de trabalho, no período antes das férias, e a empresa, como não cumpriu o dever, por assim dizer, para me castigar, queria impor-me uma semana de castigo na minha escola sozinha a limpar, e eu simplesmente bati o pé e disse “não faço” e vim para casa. Dirigi-me ao sindicato e fiquei em casa estes 4 dias, até ao dia 25 de junho, salvo o erro (...) e a empresa retirou-me 4 dias de faltas injustificadas. Falei com eles, repus a situação, não me pagaram, fui para tribunal e recebi os dias.

- Por que é que muitas vezes os funcionários vão diretamente ao sindicato, ao invés de recorrerem primeiramente a si?

Eu tenho a perceção que muitas vezes o delegado e o dirigente sindical os podem informar. Ainda hoje, por exemplo, eu tive a fazer serviços em escolas em que informámos muitos trabalhadores e disse a alguns que teriam que recorrer ao sindicato, porque nós neste momento na empresa em que estamos em questão, que é o grupo Trivolor, estamos a ter uns certos problemas porque eles não querem assumir categorias dos trabalhadores que já os deviam ter feito, e, é assim, nós indicámos que os trabalhadores têm os seus direitos e indicámos o passo que eles devem seguir até recorrerem ao sindicato, só que chegamos a um limite em que dizemos que o melhor é ir ao sindicato. Disse a muitos trabalhadores para se dirigirem ao sindicato para porem processos em tribunal, uma vez que as empresas não querem as categorias, nesse caso a melhor solução é mesmo o sindicato para encaminhar a situação.

- Que papel desempenha um delegado sindical numa empresa?

Tentar informar ao máximo o trabalhador dos direitos que tem, tentar incentivá-los a alguma ação de luta que haja, porque é com a luta que nós conseguimos alguma coisa. Ainda hoje fizemos isso, por acaso, porque vamos ter uma greve dia 9 nas cantinas e estamos a incentivar os trabalhadores a isso. Acho que essencialmente é incentivar os trabalhadores a seguirem à luta para terem algum resultado positivo.

- Como é que pode melhorar a relação dos trabalhadores com o seu delegado sindical?

Sendo sincero, essencialmente sendo sincero com o trabalhador, mostrando-lhe algum respeito também, porque também temos consciência que um delegado por ser delegado é mais do que os outros; não, é um trabalhador igual aos outros. Eu acho que o respeito, a sinceridade para com o colega de trabalho, até mesmo a colaboração, acho que é fundamental.

- Sente que deveria haver uma maior entreaajuda entre todos os sindicatos?

Acho que sim. Nesse aspeto acho que sim. Há uma contradição muito grande entre sindicatos, uma rivalidade, por assim dizer, acho que sim.

- Quais seriam os passos para essa abertura?

Diálogo. Acho que é a falar que as pessoas se entendem e acho que um diálogo sincero, lá está, acho que a sinceridade provém acima de tudo. Acho que um diálogo sincero, discutir alguns pontos, acho que isso seria o passo fundamental.

- Considera que a greve é o último recurso?

Considero. Eu acho que uma greve é programada quando já não há muito mais a fazer, quando já se ultrapassou, neste caso, vou falar da greve das cantinas que faço dia 9 de junho, é porque já recorreremos as etapas todas que haviam a recorrer com as empresas, de que as empresas cederam e retrocederam outra vez e daí assim: uma greve é o ponto fundamental para se exigir a luta final.

- No que concerne à relação dos trabalhadores com a entidade empregadora, o que há para além de uma greve?

Olhe, quando a greve não dá resultado, tribunais. Acho que é a única, a última mesmo das opções, a última etapa que cada trabalhador deve fazer depois de ter recorrido todos os pontos. Fez-se greve, fez-se o diálogo, ninguém conseguiu, ok, então aí teremos que ir ao ponto final da questão, que será o tribunal a decidir as questões mesmo.

- Qual o papel de um dirigente/delegado sindical antes, durante e após uma greve?

O meu papel é sempre o mesmo. Além de que, como costumo dizer, além de dirigente, sou trabalhadora, respeito qualquer trabalhador, gosto que me respeitem essencialmente. Gosto que quando falo com algum trabalhador, que eles não acabem por dizer mal nem dos dirigentes nem dos sindicatos. Eu digo isto porque ainda hoje no serviço que estou a fazer de dirigente sindical disseram: “eh pá, estou cansado, porque o sindicato não faz nada, porque o presidente não se interessa” e eu acabei por dizer “desculpe, não admito que diga mal do presidente, nem mal dos dirigentes, nem mal dos delegados, nem muito menos mal do sindicato.” Porque o sindicato não tem só aquele trabalhador para trabalhar, tem muitos trabalhadores, e temos que dar prioridade, que há casos e casos. O nosso caso, é assim, estamos há muito tempo sem aumentos, estamos sem categorias porque o patrão já há muito que devia ter dado, mas temos noção que há muitos trabalhadores que neste momento perderam o seu emprego e que têm a prioridade, por assim dizer, de passar aos que estão atrasados. Portanto, tudo tem que ser a seu tempo, tudo leva o seu tempo. Portanto, cada macaquinho no seu galho, como se costuma dizer, e vamos dar prioridades a quem as tem.

- Em que aspetos é que baseiam a vossa coligação à CGTP?

Ai, eu não estou a perceber muito bem a questão. (...) Olhe, eu acho que a UGT é aquele sindicato (...) nunca fui de outro sindicato a não ser... fui, do IPSS, fui de um outro sindicato porque trabalhei num privado, e, portanto, na altura pertencia ao IPSS e quando passei para estas empresas tive o cuidado de mudar de sindicato porque já não me dizia nada, apesar de também ser da CGTP. Procurei um sindicato que me desse mais força, mais

atenção, e eu acho que a UGT é aquele sindicato, falemos pela UGT, por exemplo, que é aquele sindicato que tem muita oscilação durante o sistema de trabalho dele. Hoje diz uma coisa, amanhã faz outra, mas acaba por ir cair naquilo que disse e naquilo que disse que não fazia e acaba por fazer. A CGTP é aquele sindicato que bate o pé, e que faz, faz, e faz mesmo, e venha quem vier, não ultrapassa aquele limite. É para ser feito e é para ser feito, portanto, é aquele sindicato, que foi isso que me deu segurança, acima de tudo, segurança. É um sindicato que me dá segurança. Vamos fazer isto e venha quem vier, é isto para ser feito, e não há nada a modificar. Segurança.

Dirigente sindical 2

- Qual a principal razão para se ter sindicalizado?

A primeira razão, acho que, a primeira razão, penso que os sindicatos têm um papel muito importante (...) os sindicatos existem para defender a classe operária, os trabalhadores, porque, pronto, por vezes os trabalhadores (...) há governos que a nível político prejudicam o trabalhador, e os trabalhadores têm de ter uma voz para os poder defender.

- Quais são os principais problemas/dificuldades que os funcionários do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte encontram nas empresas?

(...) As principais dificuldades é muitas vezes entraves da parte da entidade patronal. Pronto, pronto, quando são patrões que não têm, que não cumprem (...) para com os trabalhadores, claro que têm um bocado uma certa aversão aos trabalhadores e por sua vez os trabalhadores têm, na maior parte dos casos, têm medo, têm um certo receio, têm medo porque criou-se um bocado aquela imagem dos patrões (...) como não gostam dos sindicatos, são um bocado adversos aos sindicatos (...) os trabalhadores por sua vez têm medo que o patrão depois exerça represálias (...) é precisamente por isso.

- Sente que há discriminação por parte dos empregadores em relação à sindicalização dos funcionários?

Sem dúvida nenhuma, sem dúvida nenhuma.

- Em que sentido?

Em que sentido? (...) Porque eles acham que um trabalhador sindicalizado está muito mais informado, é muito mais apoiado, sabe muito mais os seus direitos, é informado dos seus direitos e isso de alguma maneira (...) o patrão não encara isso muito bem na maior parte dos casos.

- Quando um sindicalizado encontra entraves ao entendimento com os responsáveis da empresa, de que forma é que o sindicato atua? Pode indicar uma situação tipo.

O sindicato normalmente tenta, tenta, quando se dirige a uma empresa, tenta de alguma forma estar, pronto, como é que eu hei-de explicar, vai à empresa, tenta de forma, como é que se diz, não digo civilizada, mas assim, levar as coisas moderadamente. Se for impedido, depois, claro, o sindicato obviamente que pode mandar sempre uma carta de protesto ou outra, ou até fazer uma manifestação à porta. Há muitas formas.

- Pode descrever uma situação em que o sindicato tenha atuado?

Já atuou diversas vezes quando, quando, quando os trabalhadores, neste caso os sócios do sindicato, por diversas razões, muitas vezes por incumprimentos salariais de empresas (...) faz manifestações e várias formas de luta. (...) O caso da Pizza Hut, houve uma manifestação

dos trabalhadores, uma concentração à porta da empresa a protestar pelas regalias que a empresa queria tirar, retirar aos trabalhadores.

- Por que é que muitas vezes os funcionários vão diretamente ao sindicato, ao invés de recorrerem primeiramente a si?

Muitas vezes, porque é assim, deveriam, deveriam recorrer ao delegado, mas (...) na minha opinião, é assim, muitas vezes os delegados, os delegados, não é o sindicato que tem responsabilidade, isso são eleitos pelos trabalhadores e muitas vezes não quer dizer que seja um bom delegado, porque em todos os setores da sociedade há bons e há maus elementos, e possivelmente deveria recorrer ao sindicato, mas se o delegado, mas se (...) o trabalhador acha-se mais seguro a recorrer ao sindicato porque é devidamente informado e porque também é por uma questão de muitas vezes (...) dentro de certas empresas quando se recorre, quando o trabalhador é mais, quando exerce mais pressão sobre os trabalhadores e mais retaliações, os trabalhadores têm um certo receio de falar com os delegados e preferem vir ter por uma questão de se protegerem no sindicato, não ser vistos e essas coisas todas.

- Que papel desempenha um delegado sindical numa empresa?

O papel de um delegado sindical numa empresa é, tem o dever de informar os colegas, conduzir se necessário ao sindicato se tiver dúvidas, distribuir, distribuir documentos e apoiar os trabalhadores, lutar pelo direito dos trabalhadores, é o dever de um delegado sindical.

- Como é que pode melhorar a relação dos trabalhadores com o seu delegado sindical, isto é, consigo?

Eles confiarem no delegado sindical, saberem que ele está com eles e, incondicionalmente, e terem confiança nele. Isso é melhor, porque se um delegado sindical não transmitir confiança aos colegas, eles podem elegê-lo, pensar, ele é como as pessoas quando elegem um governo, acreditam naquilo, e ele pode depois se não, se não, se não for um elemento que os trabalhadores sintam confiança nele acabam por, não é, de alguma forma... Agora tendo confiança, acho eu eles estão, confiam no delegado sindical e devem confiar (...) e ficam muito mais próximos, sem dúvida nenhuma.

- Sente que deveria haver uma maior entreaajuda entre todos os sindicatos e funcionários?

Eu acho que sim, eu acho que sim, porque por vezes os sindicatos representam setores, não representam todos o mesmo setor, representam setores, e eu acho que devia haver mais união, embora eu acha que na central sindical, na CGTP, que, que, que engloba todos os sindicatos nela filiados, que há união, sem dúvida nenhuma, e há as uniões locais também, fomentam a união entre os sindicatos, embora devia haver mais, confesso que devia haver mais.

- Quais seriam os passos para essa abertura?

Para uma maior abertura entre os sindicatos? Eu acho que abertura há, pode é não haver, é assim, pode é não haver tanta união assim, mas abertura há, porque se todos, é assim, os sindicatos, e estamos a falar dos sindicatos filiados numa central sindical, ou seja, na CGTP, na qual eu como dirigente sindical no sindicato de Hotelaria pertença, porque obviamente não há abertura, muitas vezes não há abertura com sindicatos muitas vezes filiados na outra central sindical, porque eles, eles fazem um trabalho péssimo na defesa dos trabalhadores, e isso não pode haver abertura quando existem sindicatos que no lugar de defenderem os trabalhadores quando eles precisam, os direitos dos trabalhadores, põem-se do lado do patrão.

- Considera que a greve é o último recurso?

Sim, eu penso que sim, que a greve é o último recurso, e, e, porque antes disso deve haver negociações, acho que deve haver uma certa flexibilidade para haver negociações e deve ser o último recurso, obviamente que uma greve não deve ser o primeiro recurso, tem que ser mesmo o último, é quando já não há, quando já há poucas, quando já não há diálogo, quando, que as greves no país existem quando o governo faz orelhas moucas às, às, às propostas e às, e às queixas de quem representa os trabalhadores em Portugal (...) uma fração que representa os trabalhadores, porque eu não considero que, posso até ser um bocado suspeito, mas não considero que a, não considero que a, que a UGT e os seus sindicatos filiados representem, representem os trabalhadores. Uma coisa é dizer que representam e uma outra coisa é na prática, é fazerem o contrário e não os defender, não é, é porem-se do lado do governo e do patronato.

- No que concerne à relação dos trabalhadores com a entidade empregadora, o que há para além de uma greve?

Muitas outras formas de luta. Há o, há, se eu estou a entender bem a pergunta, há muitas formas de luta. Há reuniões com a entidade patronal, plenários dos trabalhadores para decidirem as formas de luta e acho que é mesmo no último caso são as, são as tais, pode haver greves nas, nas próprias empresas, neste caso feitas pelos trabalhadores quando o diálogo deixa de existir, quando normalmente, quando normalmente a entidade patronal não é cumpridora. A greve é o último recurso, possivelmente há negociações para tentar resolver a situação, quando não é possível, os trabalhadores em plenário decidem sempre as formas de luta e os sindicatos à partida se, agem sempre em conformidade com as decisões dos trabalhadores.

- Qual o papel de um dirigente/delegado sindical antes, durante e após uma greve?

O papel de um dirigente antes é tentar, visto que é o último recurso, mobilizar, tentar mobilizar os trabalhadores para, neste caso, se for uma greve nacional, para mobilizar os trabalhadores e os portugueses para a greve e, durante a greve, tem que lá estar, tem que, obviamente que é obrigatório aderir à greve e depois ver o resultado das greves, se, se, se, é assim, se a greve, se a greve teve utilidade, se a greve, se não teve, tem que, tem que

assumir, tem que, tem que se assumir, como dirigente, tem que, se há uma greve, tem que se assumir perante as situações, perante os trabalhadores e explicar-lhes, dar-lhes informação, o porquê da greve, porque é que foi feita, o que é que esteve melhor, o que é que esteve menos bom, e qual é que foi o objetivo alcançado ou se não se conseguiu atingir o objetivo.

- Em que aspetos é que baseiam a vossa coligação à CGTP?

Na confiança, na... É uma central sindical, é uma central sindical que, que foi, que engloba os sindicatos todos nele filiados e, e, e, e no qual os trabalhadores confiam (...) numa ideologia, numa ideologia, numa ideologia política, numa ideologia política que acaba por ser virada para a defesa dos trabalhadores e, e no qual eu julgo que a maior parte dos trabalhadores em Portugal confiam.

Delegada sindical 3

- Qual a principal razão para se ter sindicalizado?

A principal razão para me ter sindicalizado foi a defesa dos meus direitos enquanto trabalhadora, muitos deles estavam a ser postos em causa. (...) Houve uma troca de empresa, de gestão de empresa, que eu sou funcionária do Hospital S. João e com a troca eu achei melhor a minha sindicalização e posteriormente fui eleita delegada.

- Quais são os principais problemas/dificuldades que os funcionários do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte encontram nas empresas?

(...) As maiores dificuldades que nós encontramos nas empresas é, principalmente, nós encontramos muito assédio às pessoas que são dirigentes e delegadas. Discriminação, quer de escala, muita pressão psicológica. (...) Mas o essencial do que nós nos queixamos é (...) se eu fosse sindicalizada, vou receber represálias e depois temos as dificuldades económicas, o fato de o mercado estar muito mau, que faz com que as pessoas se intimidem, e um bocado falta de conhecimento, porque há pessoas que ainda nos dias de hoje desconhecem o quão importante é estares sindicalizada e o quão importante é tu defenderes os teus direitos, porque o trabalho é a única coisa que nós temos para vender, não temos que vender mais nada. Os patrões vendem o produto acabado, nós vendemos a força de trabalho e as pessoas ainda se diminuem e acabam por não defender os seus direitos.

- Sente que há discriminação por parte dos empregadores em relação à sindicalização dos funcionários? Em que sentido?

Há a discriminação mais descarada. Por exemplo, este ano, todos os meus colegas escolheram férias exceto eu, as minhas férias foram marcadas e eu há meses que não estou no meu setor de trabalho, fui isolada (...) para pastelaria onde só existia 2 funcionários, sendo eu do setor principal que é empratamento onde existem 33 funcionários de escala (...) porque preparo greves, reclamo do que vai acontecendo mal aqui e lá e portanto foi o isolamento.

- Quando um sindicalizado encontra entraves ao entendimento com os responsáveis da empresa, de que forma é que o sindicato atua? Pode indicar uma situação tipo.

Há várias maneiras de um sindicato atuar. A principal e a mais prática é fazer junto da empresa a reclamação, protestar sobre a atitude para que estes mudem os comportamentos, principalmente nas grandes empresas porque têm gerentes ou subgerentes de unidade e que às vezes agem incorretamente, e protestamos junto da empresa e se esta não corrigir os (...) são acionados os mecanismos legais (...) o principal objetivo é protestar junto da empresa para que esta corrija os comportamentos.

- Pode descrever uma situação em que o sindicato tenha atuado?

Posso. Por exemplo, agora recentemente no 1º de maio, o CCT diz que as unidades de operação contínua, que é o caso das cantinas, como a cantina do Hospital de S. João, os trabalhadores têm direito a ser, 50% dos trabalhadores de escala, a serem dispensados para o dia do trabalhador. Eu fui junto da empresa, perguntar a escala em que inseriram os trabalhadores que seriam dispensados, o gerente de unidade recusou, não é, disse que seria a escala de serviço normal (...) E entretanto o sindicato fez junto da empresa a reclamação, o Figueiredo fez os seus contactos e acabaram os trabalhadores por terem dispensa do trabalho.

- Por que é que muitas vezes os funcionários vão diretamente ao sindicato, ao invés de recorrerem primeiramente a si? Que papel desempenha um delegado sindical numa empresa?

Comigo isso não acontece muitas vezes. Mas há situações em que isso acontece, em que, para já, querem a privacidade dos seus assuntos e é muito importante um delegado ou um dirigente respeitar o espaço de cada trabalhador e não espalhar o problema do trabalhador ao coletivo. Mas aqui, especialmente neste sindicato, há muito essa formação de fazer com que os delegados e os dirigentes respeitem o trabalhador e sejam apenas o elo de ligação e ajudem no que puderem. A função de um delegado não é propriamente tratar dos problemas específicos de cada trabalhador; a função de um delegado é fazer as negociações entre a empresa e os trabalhadores, o coletivo. O que acontece é que há assuntos pessoais que devem ser tratados pelos trabalhadores nos gabinetes do contencioso para que seja resguardada a sua privacidade.

- Como é que pode melhorar a relação dos trabalhadores com o seu delegado sindical, isto é, consigo?

Tenho uma boa relação com os meus colegas. Sou exatamente o mesmo que eles, sou trabalhadora, apenas tenho uma função extra, que é de os representar, por isso é que eles me elegeram. O principal entre mim e os meus colegas é a relação de respeito, de respeito e de confiança. Eles sabem que eu não vou passar para o lado contrário e que eu vou estar ali para os defender e existindo respeito e confiança e humildade, nós temos que saber que pelo fato de sermos delegados ou dirigentes continuamos a ser trabalhadores e estamos a defender os nossos interesses também.

- Sente que deveria haver uma maior entreaajuda entre todos os sindicatos e funcionários?

Os sindicatos da CGTP têm estruturas, ou seja, as uniões, as federações, para que estes sindicatos se interliguem (...) por exemplo, eu faço parte da Interjovem Nacional e nós vamos, temos trabalhadores de vários setores, alguns são delegados e dirigentes, alguns são só trabalhadores que se interessam pela atividade sindical, e nós vamos tendo uma ligação, o que é que vai acontecendo em cada setor, acompanhamos ações e juntamo-nos a protestos... Há ali, por exemplo, agora estamos com uma ação na PT Contato por causa de uns despedimentos, há ligação entre os trabalhadores, não é, já existe nos da CGTP, outros são mais individualistas, mas a CGTP procura dentro das suas estruturas que aja federações que agreguem para partilha do conhecimento.

- Quais seriam os passos para essa abertura?

(...) A UGT constantemente vende direitos dos trabalhadores, constantemente, a UGT não está nas grandes lutas, a UGT foi criada exatamente para dividir, o objetivo, quando criam a UGT, não é, foi criada pelo governo, por membros do governo que já estiveram em Gestão, é exatamente a divisão (...) dos trabalhadores (...) A CGTP tem as suas regras, a sua ideologia, está a defender os direitos dos trabalhadores, não abdica de quase nada, porque não abdica dos direitos conquistados, que foram conquistados através de luta, por isso é muito difícil haver uma maior ligação [entre a CGTP e a UGT], talvez uma mudança de ideologia, a UGT tornar-se mais dos trabalhadores, em vez de ter quadros que a dirigem única e exclusivamente, ser mais como nós, nós trabalhadores que são eleitos dirigentes e delegados e que fazem a gestão da CGTP, não há mais nada a não ser o interesse dos trabalhadores.

- Considera que a greve é o último recurso?

A greve é a forma de luta que é o último recurso, sim. É indispensável, no sentido que só é utilizada quando não há mais nada, porque os trabalhadores são prejudicados com o dia de salário e com o que os trabalhadores ganham hoje em dia, é muito difícil, não é, abdicar de um dia de salário, que já somos prejudicados em tantas coisas, mas a greve, quando nós vamos para a greve, é quando já se esgotaram todas as outras possibilidades, desde a negociação, que é o primeiro passo, não é, ao protesto junto das empresas, protesto via escrita, protesto à porta da empresa, protesto verbal entre os trabalhadores e as suas entidades e não são respeitados, ou direitos já conquistados ou que têm de ser conquistados, nomeadamente aumentos salariais. Não podemos esquecer que nós há (...) as ultimas greves têm a ver muito com os cortes que estão a sofrer os trabalhadores, com os roubos que constantemente têm feito aos trabalhadores e tem sido quase que dizer que, tem sido mesmo para afirmar junto deste governo que nós não aceitamos continuar a ser roubados, é o extremo, é o não haver mais nada a fazer a não ser greve.

- No que concerne à relação dos trabalhadores com a entidade empregadora, o que há para além de uma greve?

Para organizar uma greve, para já tem que ser um sindicato ou uma associação dos trabalhadores a marcar, há um aviso prévio e quando se agenda uma greve, durante o aviso prévio, a intenção é que haja ali uma negociação para que esta não aconteça, não é, os trabalhadores vão para a greve em último recurso, porque o dia de salário faz-lhes toda a diferença. Mas é obrigar a empresa a negociar connosco os direitos que, que foram retirados. Os trabalhadores fazem muita coisa, é assim, depende dos setores, não é, por exemplo, no meu caso, tem um lado social, que é um hospital, temos que assegurar que os doentes comem e não sei quê, é um processo muito complicado, porque tu tens a consciência social que os doentes têm de comer e ao mesmo tempo tens a consciência de que a empresa tem lucros suficientes para assegurar os teus direitos e que não pode continuar a roubar os direitos e é muito complicado.

- Qual o papel de um dirigente/delegado sindical antes, durante e após uma greve?

Antes, é a preparação da mesma, não é? Um dirigente ou um delegado tem que perceber porque é que ela vai acontecer, não é, e depois tem de ver a parte da mobilização, porque uma greve se não for, todos os trabalhadores sentem o problema que os está a afetar, seja ele qual for, seja ele de ordem monetária, de orgânica da empresa, os trabalhadores sentem o problema que os está a afetar. Um dirigente ou um delegado tem a função de os mobilizar para aquela forma de luta, não é, fazer com que eles, porque quanto maior for a adesão e a união entre os trabalhadores, mais fácil os direitos são respeitados e durante a greve é assegurado que são respeitados todas as leis trabalhistas, que é os trabalhadores em greve não podem ser substituídos, são organizados piquetes à porta da empresa e mesmo durante a greve continuam as negociações com a empresa para que esta termine com os resultados necessários para os trabalhadores. Pós-greve: é assegurar que nenhum trabalhador que participou naquilo, naquela greve, naquela ação de luta, vai sair prejudicado por ter participado, não é, porque há leis trabalhistas que protegem os trabalhadores e no entanto muitas vezes as empresas não respeitam e não as cumprem e a função de um delegado ou dirigente é de assegurar que elas são respeitadas e depois dar continuidade ao trabalho, garantir que os direitos vão ser assegurados.

- Em que aspetos é que baseiam a vossa coligação à CGTP?

Ideal, é o ideal. Tem a ver com o que estamos aqui, o sindicato de hotelaria está cá porque está a defender os direitos do trabalhador, não é, do setor de hotelaria e turismo, é mais ou menos isso, é baseamo-nos e construímo-nos da mesma forma que a ideologia da CGTP.

Dirigente sindical 4

- Qual a principal razão para se ter sindicalizado?

(...) ter os meus direitos, como trabalhador sempre adorei ser sincero, como trabalhador, propriamente, e ter os meus direitos, lutar pelos meus direitos, e a única coisa que eu vejo que me faz proteger é o sindicato.

- Quais são os principais problemas/dificuldades que os funcionários do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte encontram nas empresas?

Muitos, muitos, e hoje em dia tanto mais que eu hoje trabalho numa empresa que não sabia, vim a descobrir, que está em insolvência e é mais uma, já tive uma atrás e agora tenho outra, e que, pronto, os trabalhadores... À última da hora resolvem se sindicalizar e tanto mais que eu como dirigente ando de porta em porta, se não é preciso, o patrão paga bem, mas qualquer dia estão aí a bater à porta do sindicato porque o patrão já se comportou mal, infelizmente.

- Sente que há discriminação por parte dos empregadores em relação à sindicalização dos funcionários?

Sim, sim, sim. Bastante. Então...

- Em que sentido?

Eu falo por mim próprio, porque eu quero que o meu patrão ganhe para ter dinheiro para me pagar ao fim do mês, mas eu trabalhei numa empresa onde esse empregador, quando nos informou que ia fechar a loja, eu chamei logo lá o sindicato e automaticamente o fulano quando se apercebeu que estava lá o sindicato a proteger-nos, ao fim do dia virou-se para nós, que estávamos 3 pessoas e “quem é a pessoa aqui, quem é sindicalista?” e prontos (...) E eu disse-lhe mesmo: “sou eu, sou sindicalista, eu sempre fui. Mas nos 2 anos que eu trabalhei aqui consigo, você viu alguma diferença? No meu trabalho, como sindicalista? Não, que eu quero que a firma ganhe, tenha lucro, que é para ter dinheiro ao fim do mês para me pagar. Se isto assim não acontecer, não conseguimos ter um patrão com a firma aberta. (...) Mas o gajo, quando soube que eu era sindicalista, ficou a ferver. Ainda bem que só soube no último dia, se soubesse logo no primeiro contrato que eu tive (...) ia para o olho da rua. Isso é certinho e direitinho. (...) Cheguei ao fim e assinei 3 contratos, porque não sabiam que eu era sindicalista. (...)”

- Quando um sindicalizado encontra entraves ao entendimento com os responsáveis da empresa, de que forma é que o sindicato atua? Pode indicar uma situação tipo.

Perfeitamente. O sindicato, principalmente o de Hotelaria, que eu já tive outro sindicato de outro tipo que não era tão eficaz. A Hotelaria, temos um presidente excelente. Um Figueiredo que espero que esteja aqui neste sindicato por muitos e muitos anos.

- Pode descrever uma situação em que o sindicato tenha atuado?

Atuou num despedimento que eu tive e numa ida de reclamar os meus retroativos. Foi excelente, tanto o sindicato como o advogado, foram excelentes e adorei, e prontos, expulsos o problema e eles resolveram-me com a maior eficácia e eficiência total.

- Por que é que muitas vezes os funcionários vão diretamente ao sindicato, ao invés de recorrerem primeiramente a si?

Pronto, eu acho que propriamente uma pessoa tem de procurar o sindicato, porque nós, como dirigentes e delegados, às vezes não sabemos das normas, porque deveríamos, como isso já foi falado em reuniões, deveríamos tirar um, ter uma formação, que eu estou aqui como dirigente há pouco tempo, há 2 anos, e propriamente, isto, a prática, um curso tira-se em pouco tempo, mas depois a prática é numa longa distância e uma pessoa às vezes para ter prática tem que ter, tem que gostar daquilo que está a fazer. Mas um sindicalizado, quando tem algum problema, tem de dirigir-se ao sindicato. Ainda hoje andei em escolas, fizeram-me várias perguntas que propriamente eu não sei responder. (...) porque eu sou funcionário da hotelaria, mas há outros setores (...) eu não estou informado dos CTT [Contrato Coletivo de Trabalho] que existe com esses contratos. (...) Automaticamente terão que dirigir-se ao sindicato e não ao delegado ou dirigente que anda de porta em porta.

- Que papel desempenha um delegado sindical numa empresa?

O papel de um delegado, de um dirigente, numa empresa, é lutar pelos direitos do, do trabalhador. Que é, isso eu acho, eficiente propriamente, e eu luto pelos direitos do trabalhador, mas também quero que o trabalhador cumpra com os seus deveres, porque eu como sindicalista, como dirigente e delegado, tenho que ter a minha mão limpa para poder ter uma pedra para atirar ao meu patrão, porque se eu sou dirigente, se chego tarde, falta dias e dias além daquilo que tenho direito, sem... Isso aí são argumentos que eles têm para nos, para se defenderem, para nos atirar a nós e nós depois não temos defesas. Por isso nós temos que ser, nunca fugir da linha. Ser o mais correto possível, claro que ninguém é perfeito, nós temos que ser o mais correto possível para que um dia que tenhamos problemas ou um colega nosso tenha problemas com o patrão, nós possamos defendê-lo ao máximo. É evidente que nós sabemos e há, e há certos erros, mas só que, isso é como um advogado, um advogado sabe que a pessoa é criminosa, mas tenta-a defender sem pé a mil pés, para que ele apanhe a mínima pena possível. No nosso caso é a mesma coisa, como dirigentes, como delegados, temos... Claro que depois...

- Como é que pode melhorar a relação dos trabalhadores com o seu delegado sindical, isto é, consigo?

O melhorar, isso é uma pergunta um bocado difícil, porque há muitos trabalhadores, há muitos trabalhadores que são anti sindicalistas, que eu já conheci pessoas e que essas

peessoas têm que passar por problemas para dar valor ao que é um sindicato, isto é, ao que é um delegado e ao que é um dirigente. (...) Nós estamos a trabalhar em direito dos trabalhadores, nós estamos a trabalhar. Só que estas pessoas que são anti sindicalistas, compreende-se, tudo bem, um dia que o problema lhes bata à porta, eles vêm bater à porta do sindicato. Mas são anti sindicalistas.

- Sente que deveria haver uma maior entreaajuda entre todos os sindicatos?

Isso aí eu acho que há, por isso é que existe a União dos Sindicatos. (...)

[Sobre a UGT] Isso é como, cada um puxa a brasa para a sua sardinha, e eu sinto, pelas notícias que vejo e tudo, sinto que a CGTP é uma união de sindicatos, é um sindicato que luta pelos direitos dos trabalhadores, enquanto a UGT já não é assim. A UGT já olha para os interesses, primeiro para os interesses sindicais, da UGT, depois é que olham para o trabalhador. Se for preciso, uma pessoa sabe de varias notícias, primeiro fizeram acordos em que a CGTP virou costas a isso e hoje, hoje estamos a lutar, lutamos pelos nossos direitos, que acabamos por vencer. Eu acho que é assim que se deve fazer, é lutar pelos direitos do trabalhador.

- Considera que a greve é o último recurso?

Sim, sim, sim, sim. Isso, ir a uma greve, antes de chegar ao ponto de ir à greve, deve-se ir a vários patamares. É a mesma coisa como antes de ir a um tribunal, como antes de se dirigir a um tribunal para fazer queixa, o patrão não pagou isto, não pagou aquilo, tem que se fazer o quê? (...) Agora se houver esses recursos todos, esses pontos todos negativos, aí depois por último temos os tribunais. Isso aí é a mesma coisa.

- No que concerne à relação dos trabalhadores com a entidade empregadora, o que há para além de uma greve?

Para além de uma greve, isso propriamente, existe a constitucionalidade, que, uma pessoa muitas vezes faz uma greve que, muitas vezes fazemos uma greve para que os nossos direitos nos sejam retribuídos. Mas muitas das vezes as greves não adiantam em nada. Lutamos porque lutar é um direito cívico, a greve é um direito cívico, deveremos lutar sempre pelos nossos direitos que nos foram atribuídos. Perante o Estado que temos, que nos quer tirar tudo aquilo que já vimos buscar há muitos anos para cá, prontos, teremos a constitucionalidade que se tiver que nos retribuir aquilo que ganhamos, retribui, dá-nos a nossa retribuição.

- Qual o papel de um dirigente/delegado sindical antes, durante e após uma greve?

Antes, é lutar para que a greve seja a 100%. Ainda agora, andei hoje toda a manhã e em princípio vou andar toda a tarde e amanhã também, nas cantinas, que vai haver uma greve. Andamos a lutar para que os funcionários façam greve, porque as cantinas, nós sabemos que houve reuniões em que eles negam o retribuo, o aumento salarial e os direitos, fazer os novos acordos, eles negam isso tudo, e nós, perante essas lutas que o sindicato fez, o que é que o sindicato acha? Que dia 9 devemos fazer uma greve. As cantinas devem fazer

greve, os funcionários de cantinas. Eu ando de porta em porta nas escolas e muitos funcionários “ah, só faço se aquela escola fizer”, “ah, só faço se a cozinheira fizer”. Não é assim, nós temos que olhar por nós próprios, cada qual decide por si próprio. Não temos que olhar porque A, B ou C faça ou deixa de fazer, porque nós mandamos em nós próprios, ninguém manda em nós. Automaticamente eu acho que devemos pensar, pôr os pés em cima da terra e agir, não esperar por A, B, nem C. É isso que eu acho.

Depois de uma greve, prontos, devemos tirar as conclusões e ver como é que foi, se valeu a pena, se não valeu, se foi a 100%, se tivemos a maioria da greve para mostrar ao governo a luta que fizemos e os direitos que nós devemos ter.

- Em que aspetos é que baseiam a vossa coligação à CGTP?

Olha, porque eu acho que é um sindicato que luta, como há bocado acabei de dizer, que luta pelos direitos do trabalhador. A CGTP luta pelos direitos do trabalhador, enquanto os outros, já há ali uma base de interesses entre governos, partidos e trabalhadores.

Anexo B – entrevistas a empregadores

Empresa 1

- Qual a sua opinião acerca do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte?

A minha opinião em relação ao quê? Ao trabalho deles? É bem feito. É gente capaz, negociadora, persistente.

- É/alguma vez foi sindicalizado? Quais as principais razões da sua adesão?

Não.

- Já teve algumas reclamações de funcionários face à empresa que dirige? Se sim, quais?

Já. Questões laborais.

- O sindicato atuou?

Não. Não, porque não havia nada para atuar. Nas alturas que foi, não.

- Então nunca negociou com o sindicato...

Não, nunca negocie com o sindicato.

- Considera que os sindicatos e as empresas podem chegar a um acordo benéfico para ambas as partes? De que forma pode melhorar as negociações?

Sim. Os sindicatos serem menos fundamentalistas e mais aberto ao diálogo e à mudança. E não são. Sempre que alguém perde direitos, alguém ganha. Sempre que alguém ganha direitos, alguém perde. E muitas vezes os sindicatos não são muito recetivos a isso. Muitas vezes, sempre.

- Como perceciona o exercício do direito à greve pelo funcionário?

É o direito dele. Só tive um empregado até hoje que fez greve.

Empresa 2

- Qual a sua opinião acerca do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte?

Não sou do sindicato dos trabalhadores, mas de todos os sindicatos. Eu sou a favor disso porque tem de haver duas partes. Tem de haver a parte do trabalhador e tem que haver a nossa parte na união da indústria hoteleira, da associação dos hoteleiros. Não pode haver só um polo, percebe? Se não partimos deste princípio que rei é rei. Tem que haver as duas partes.

- É/alguma vez foi sindicalizado? Quais as principais razões da sua adesão?

Não.

- Já teve algumas reclamações de funcionários face à empresa que dirige? Se sim, quais?

Não. Não.

- Então o sindicato nunca atuou...

Não. Eu dou-lhe um exemplo. Trabalhamos todos juntos há mais de 20 anos. A mesma equipa. Trabalhamos juntos há mais de 20 anos. Sempre os mesmos.

- Considera que os sindicatos e as empresas podem chegar a um acordo benéfico para ambas as partes? De que forma pode melhorar as negociações?

Tem que haver diálogo. Para haver diálogo tem de haver dois polos diferentes.

- Como percebe o exercício do direito à greve pelo funcionário?

Isso é um direito que o funcionário tem. O problema que se tem posto nas greves é que têm sido indevidamente utilizadas e isso fez com que a greve perdesse cada vez menos força. Percebe? É uma arma que os trabalhadores têm, mas devem-na utilizar em momentos críticos. Infelizmente isso não aconteceu. Fez-se greve por tudo e por nada e deu no que deu, agora ninguém liga nada às greves. Posso dizer que os meus empregados aqui nunca fizeram greve. Mas não é por mim, é por eles. Isto normalmente funciona assim, quando há qualquer trabalho extra é isto: “quereis fazer?”. Se decidimos fazer, fazemos, se disserem “não, não”, não se faz. É assim que eu funciono com eles.

Empresa 3

- Qual a sua opinião acerca do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte?

Acho bem, acho que deve haver uma defesa pelos trabalhadores, e o sindicato é um deles, que defende o trabalhador, não é? Atualmente defende, noutros tempos não defendia. (...) Não defendia porque o empregado ia ao sindicato saber os direitos dele, e a seguir o patrão já tinha conhecimento através do sindicato. O sindicato informava os patrões. O empregado ia saber os direitos dele, e a seguir o patrão já sabia daquilo que ele disse no sindicato. Atualmente é diferente, não é?

- É/alguma vez foi sindicalizado? Quais as principais razões da sua adesão?

Fui. Eh pá, fui porque queria os meus direitos, não é, e o sindicato era a única, era a defesa dos trabalhadores, não é? Foi por isso que eu me sindicalizei, quando era funcionário, quando era trabalhador por conta de outros, não é? Atualmente sou patrão, já não me meto nisso.

- Já teve algumas reclamações de funcionários face à empresa que dirige? Se sim, quais?

Os funcionários aqui do meu estabelecimento? Não tenho funcionários. É só família.

- Considera que os sindicatos e as empresas podem chegar a um acordo benéfico para ambas as partes? De que forma pode melhorar as negociações?

Se podem chegar a um acordo? O sindicato e as empresas? (...) Eh pá, tudo depende, não sei. Isso não posso precisar, mas há sempre um acordo, não é?

- Como percebe o exercício do direito à greve pelo funcionário?

Em parte, acho bem que façam greve. Estou de acordo com isso.

Empresa 4

(Entrevista reproduzida; o entrevistado não permitiu o uso da gravação)

- Qual a sua opinião acerca do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte?

Os objetivos do sindicato convergem com os objetivos da associação patronal, à qual eu pertenço.

- É/alguma vez foi sindicalizado? Quais as principais razões da sua adesão?

Sim, na altura era tudo sindicalizado. Os sindicatos tinham muita força.

- Já teve algumas reclamações de funcionários face à empresa que dirige? Se sim, quais?

Sim, mas não muitos. Somos uma empresa que emprega 5 000 funcionários e posso dizer que só temos cerca de 30 processos ativos. Tentamos não entrar em conflito porque não é bom para nós, nem para os trabalhadores.

- Como descreve a atuação e/ou negociação da empresa com os sindicatos?

Por vezes os sindicatos e os funcionários exigem de mais. Se uma empresa entra em falência, como pode o empregador aumentar o salário? O contrato coletivo de trabalho está obsoleto, não tem em conta as mudanças tecnológicas, o estado do país, as mudanças ocorridas nas empresas. O contrato já não é atualizado há bastante tempo, tendo em conta estas modificações globais e locais.

- Pode descrever uma situação em que o sindicato tenha atuado/negociado com a empresa?

Sim, no final do ano passado/início deste ano, o sindicato queria que a empresa aumentasse os salários. Os advogados da empresa consideraram que não era oportuno, mas entramos em negociação, porque julguei que os salários poderiam ser aumentados.

- Como caracteriza a atuação do sindicato? E as negociações?

O sindicato é vigoroso. Por vezes exigem de mais e deviam pensar que dada a situação do nosso país, entre outras questões, por vezes não é possível entrar em acordo. Se um empregado não dá o lucro desejado, ou não aumenta o lucro, como é que a empresa pode aumentar o seu salário?

- Considera que os sindicatos e as empresas podem chegar a um acordo benéfico para ambas as partes? De que forma pode melhorar as negociações?

Sim, por vezes os sindicatos exigem sem saber a situação da empresa. Pelo que sei, nas empresas estrangeiras, há membros do sindicato que fazem parte da gestão da mesma, o que não acontece em Portugal. Os funcionários e os sindicatos devem ter conhecimento sobre a situação na qual a empresa se encontra, não podem pedir aquilo que a empresa

não pode oferecer. O sindicato e a associação patronal deviam sentar-se e conversar. E os funcionários, quando a empresa está a entrar em falência, devem ajudá-la, porque é para um bem comum. Se for preciso que trabalhem mais horas não remuneradas para o bem da empresa, deviam fazê-lo, mas não o fazem e ainda exigem aumentos de salário!

- Como percebe o exercício do direito à greve pelo funcionário?

É um direito do funcionário, mas este não deve abusar do seu direito. Não é fazer greve por tudo e por nada.

Observação: o contrato coletivo de trabalho deve ser revisto, pelas razões já apontadas: as mudanças nas tecnologias, no mercado e até no próprio produto, que já vem pré-composto.

Empresa 5 (enviada por e-mail)

- **Qual a sua opinião acerca do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte?**

É positiva. Tem trabalhado em conjunto com a empresa em prol dos trabalhadores.

- **É/alguma vez foi sindicalizado? Quais as principais razões da sua adesão?**

Sou sindicalizado desde 1982. Não existe nenhuma razão em especial.

- **Já teve algumas reclamações de funcionários face à empresa que dirige? Se sim, quais?**

Sim. São tudo questões relacionadas com acertos/omissões/falhas de vencimentos, prémios, etc.

- **Como descreve a atuação e/ou negociação da empresa com os sindicatos?**

As negociações de carácter geral e para o sector são com a ARESP. Tudo o resto desenrola-se diretamente com a empresa.

- **Pode descrever uma situação em que o sindicato tenha atuado/negociado com a empresa?**

- As compensações de caducidade da área escolar.

- **Como caracteriza a atuação do sindicato? E as negociações?**

Sempre em prol da defesa do trabalhador. As negociações desenrolam-se num clima de consenso e não de crispação.

- **Considera que os sindicatos e as empresas podem chegar a um acordo benéfico para ambas as partes? De que forma pode melhorar as negociações?**

Sim. A estrutura sindical deve perceber melhor a realidade das empresas do sector-

- **Como percebe o exercício do direito à greve pelo funcionário?**

É um direito que assiste a cada trabalhador e deverá exercê-lo em consciência.

Empresa 6

- Qual a sua opinião acerca do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte?

Não tenho opinião. Nunca trabalhei com eles, nunca precisei. Nem mal, nem bem.

- É/alguma vez foi sindicalizado? Quais as principais razões da sua adesão?

Já. Eu fui sindicalizado, mas não foi em hotelaria, uma vez que vim para a hotelaria, nunca mais fui sindicalizado, mas isso não tem nada uma coisa a ver com outra. Não tenho nada contra os sindicatos, acho que eles têm razão de existir e que devem existir.

- Já teve algumas reclamações de funcionários face à empresa que dirige? Se sim, quais?

Até à data, nunca, graças a Deus.

- Considera que os sindicatos e as empresas podem chegar a um acordo benéfico para ambas as partes? De que forma pode melhorar as negociações?

Se podem entrar? Isso depois depende do tema. Às vezes pode-se entrar em acordo, outras vezes pode-se entrar em desacordo, mas isso depois é, depende da questão.

- Como perceciona o exercício do direito à greve pelo funcionário?

Como é que perceciono o direito da greve? É um direito. Concordo, desde que eles tenham razão para a fazer. Não se deve fazer greve por tudo e por nada. Agora se houver razão para fazer a greve... É um direito que se tem, e que se deve usar quando é necessário.

Empresa 7

- **Qual a sua opinião acerca do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte?**

Ótimo, não tenho nada que, acho que sim... (...)

- **É/alguma vez foi sindicalizado? Quais as principais razões da sua adesão?**

Não. (...)

- **Já teve algumas reclamações de funcionários face à empresa que dirige? Se sim, quais?**

Não, acho que não, pelo menos que eu saiba, não.

- **Como descreve a atuação e/ou negociação da empresa com os sindicatos?**

[Nenhuma situação]

- **Considera que os sindicatos e as empresas podem chegar a um acordo benéfico para ambas as partes? De que forma pode melhorar as negociações?**

Acho que sim, sim. Podem sempre, sei lá, não sei. Chegando a acordo, falando. (...) Havendo se calhar às vezes mais diálogo, não sei. Talvez isso, acho que é...

- **Como percebe o exercício do direito à greve pelo funcionário?**

Eu acho que sim, eu acho que no fundo estão a reclamar os seus direitos, não é? Eu acho que deve ser feito, de alguma forma, não é? Independentemente de haver patrões ou não que, que, que gostem, mas acho que sim, que uma pessoa tem sempre que manifestar a sua, o seu descontentamento, não é? Acho que sim...

APHORT

- Qual a sua opinião acerca do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte?

É um parceiro com quem a associação tem relações há muitos anos e com quem temos uma relação, diria, estabilizada, no sentido de construir um diálogo social que tem sido possível. Portanto, é um parceiro natural para a associação, é um interlocutor natural para a associação, e julgo que temos construído, enfim, um diálogo social positivo, com reflexos positivos no setor.

- É/alguma vez foi sindicalizado?

Faço parte de uma associação profissional. Portanto, sou economista, e faço parte da Ordem dos Economistas. Não sei se isso responde à sua pergunta, não é propriamente um sindicato, mas também tem funções de defesa de classe, sim.

- Qual o tipo de reclamações por parte do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Norte?

A nossa relação com o sindicato situa-se muito no âmbito das relações laborais entre os empregados e as empresas que são nossas associadas, não é? E, portanto, as questões fundamentais irão à volta daquilo que o sindicato considera sempre as traves mestras dessa, dessa relação. Estamos a falar de questões relacionadas com a remuneração, de questões relacionadas com o horário de trabalho, é mais propriamente da carga de trabalho, no sentido horário, férias, faltas, e julgo que remotamente questões de carácter propriamente disciplinares, julgo que não há assim histórias mais marcantes no setor. Portanto, eu diria que os grandes eixos serão sem dúvida na questão das retribuições e na questão, digamos, na carga do horário de trabalho, da organização do tempo de trabalho, para ser mais correto dizer.

- Como descreve a atuação e/ou negociação da associação com o sindicato?

A negociação com o sindicato tem sido positiva, porque julgo que nós conseguimos há uns anos esta parte, definir com clareza aquilo em que estamos mais ou menos de acordo, aquilo em que normalmente não estando de acordo, conversando conseguimos chegar a acordo, e em terceiro lugar, aquilo a que nós nunca estamos de acordo e, portanto, temos aprendido a viver com aquilo em que nunca estamos de acordo. Portanto, temos aqui um quadro, que acho bastante, digamos, estabilizado do ponto de vista da negociação, e este quadro estabilizado permitiu ao setor aqui na região ter avanços muito significativos.

- Pode descrever uma situação em que o sindicato tenha atuado/negociado com a associação?

Se quiser um caso concreto, digamos, resultado disto que lhe estou aqui a referir, foi, por exemplo, a questão do salário mínimo. (...) uma questão emblemática, agora tenho aqui

dificuldade em me lembrar exatamente dos anos, mas num dos governos do Eng.º José Sócrates, ao nível da concertação social, portanto, nacional, foi feito um plano para o aumento do salário mínimo, que se previa que o aumento do salário mínimo viesse a chegar, salvo o erro, a 500 euros. Nós e o sindicato fizemos o nosso próprio acordo em cima desse, e, e, e, do que resultou que nós rapidamente ultrapassámos o objetivo do governo para o salário mínimo nacional. Ainda hoje, quando se anda a discutir a passagem do salário mínimo de 485 para 500 euros, nós temos um salário mínimo nacional, um salário mínimo no setor de, de 520. Portanto, foi talvez o caso recente, um dos casos de maior sucesso. Esta progressão rápida nos, nos salários das, digamos, dos níveis mais baixos. Um outro também muito importante foi o da organização do tempo de trabalho. (...) andava-se por aí a discutir muito o banco de horas, e nós conseguimos encontrar aqui um regime que fosse de encontro aos interesses dos trabalhadores e das entidades empregadoras, que são dois exemplos bons para mim.

- Como caracteriza a atuação do sindicato? E as negociações?

As negociações são sempre difíceis com o sindicato, mas nós temos de perceber que o sindicato tem também de, o sindicato, como as associações, como todas as partes em negociação, falam à mesa um para o outro e tentam falar para os seus membros. Não sei se me estou a fazer entender, e portanto, nós temos de compreender que o sindicato tem de falar para os seus membros e a linguagem às vezes é um bocado dura à mesa, mas nunca se perdeu o essencial. Já tivemos uma manifestação aqui à porta, ou duas. São direitos normais, mas nunca se, nunca demos um passo daqueles que se torna difícil voltar atrás.

- Considera que os sindicatos e as empresas podem chegar a um acordo benéfico para ambas as partes? De que forma podem as negociações melhorar?

Não tenho disso alguma dúvida. Aliás, (...) as empresas integradas na associação e os trabalhadores sindicalizados podem ganhar muito se as associações e os sindicatos conseguirem, conseguirem conversar e conseguirem, enfim, dialogar, ter um diálogo social permanente. Por não só do ponto de vista, digamos, da estabilidade social do setor, que é um fator importante para o crescimento do setor, mas do próprio funcionamento do mercado e da economia, não é? Isso também é muito importante para as empresas. Eu estava-me a esquecer há bocado de um aspeto importantíssimo e que fomos completamente inovadores, nós aqui e o sindicato. Foi da criação de uma comissão de resolução de conflitos, que é uma coisa que até o próprio Ministério do Trabalho sempre achou um bocado estranha, como é que isto tinha acontecido, mas acontece. Há situações em que há conflitos agudos numa determinada empresa entre um trabalhador e a empresa e nós constituímos aqui uma comissão de resolução de conflitos, que não é mais do que uma comissão de resolução para tentar ultrapassar o problema.

O maior constrangimento que eu sinto muitas vezes ao diálogo entre associações e sindicatos resulta de interferências externas às partes. Dito de outra maneira, nós fazemos parte de uma confederação de turismo e o sindicato de uma confederação, que é a CGTP,

pronto, e pode haver momentos, ou há momentos, há de certeza momentos, em que a associação e o sindicato estão confrontados com, digamos, posições nacionais que cada uma das suas confederações assumiu, não é, e portanto, e gerir esta, esta, este constrangimento é talvez a maior dificuldade que nós sentimos. Eu acredito vivamente que se houvesse maior liberdade, quer da parte do sindicato, quer da parte da própria associação, conseguíamos avançar mais.

Eu acho que fundamentalmente neste momento, o maior constrangimento até é-nos exterior, porque vem da legislação, não é? Portanto, a questão fundamental aqui é saber se o governo vê na contratação coletiva um instrumento fundamental, ou se, como está atualmente a acontecer, pretende estrangular a contratação coletiva, não é? Portanto, eu acho que neste momento o maior inimigo às relações entre as associações e os sindicatos, o maior adversário, para não usar uma palavra tão forte, está na política do governo.

- Como perceciona o exercício do direito à greve pelo funcionário?

Normal, vamos lá ver, voltamos aquela questão, há coisas com as quais nós temos de viver, que se nós não conseguimos ultrapassar, temos de aprender a viver com essas, com essas questões. As greves acontecem sempre na história por muitas razões, algumas puramente sindicais, outras por razões exteriores aos próprios trabalhadores. Nós, no nosso setor, salvo uma ou outra situação pontual num ou outro estabelecimento, não temos tido problemas dessa natureza, que penso que também é resultado deste diálogo que temos tido com os sindicatos. Mas a greve faz parte, enfim, daquele conjunto de dados que estão em cima da mesa, sobre os quais eu não posso fazer nada com eles.

Observações

Sabe que isto é um setor também onde as maiores empresas do nosso setor serão micro e pequenas empresas noutros setores, não é? Pronto, uma grande empresa, onde possa ter 150, 200 trabalhadores, noutro setor é uma mini empresa, pronto, não é? Isso é bom, tem claro, como tudo na vida, tem um lado positivo e tem um lado negativo, não é? Porque sobretudo nas pequenas empresas, depois há aqui uma parte das relações de trabalho diárias que nem nós nem os sindicatos conseguimos, digamos, conseguimos compreender, mas que estão para além muitas vezes, digamos assim, do nosso entendimento. Portanto, há pequenas empresas onde a relação depois pessoal entre empregadores e empregados no dia-a-dia, nos pequenos cafés, etc., está muito para além desta relação laboral e sobretudo social em que a associação e o sindicato, não é, estão, que é uma característica também interessante do setor. Aí também, o esforço que o sindicato e a associação têm feito nos últimos anos, no fundo, de criar, sobretudo, instrumentos (...) passos importantes com o sindicato, instrumentos no sentido de trazer as pessoas para dentro do sistema. Aliás, eu diria, talvez fosse esse o principal objetivo que nós tínhamos perseguido, nós e o sindicato, que estávamos a consegui-lo, antes desse, digamos, desta desvalorização da

contratação coletiva, é trazer as pessoas que estão fora para dentro do sistema. Não sei se me estou a fazer entender. Portanto, pessoas que estão em situações, como se diz agora, de informalidade da sua relação contratual, e trazê-las para dentro do sistema. Isso é positivo para as empresas, positivo para os trabalhadores, e eu acho que esse é o caminho mais importante que nós temos a fazer.

Presidente Adjunto Executivo APHORT (Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo)

Anexo C – Questionário sindicalizados

Sou uma aluna do Mestrado em Línguas e Relações Empresariais da Universidade de Aveiro e estou a elaborar uma dissertação subordinada ao tema *A percepção das empresas em relação aos sindicatos*.

A resposta a este questionário é confidencial e não pretendo extrair quaisquer juízos de valor. Os dados serão recolhidos anonimamente e tratados para fins de análise.

O tempo previsto de resposta é de dois minutos.

1. De entre estas expressões, pontue as que pensa que se adequam ao papel dos sindicatos, sendo que 0 é nada representativo e 5 é totalmente representativo.

- Proporcionador de segurança
- Proporcionador de aceitação
- Proporcionador de rejeição
- Proporcionador de vantagem negocial face ao empregador
- Proporcionador de desvantagem negocial face ao empregador
- Mediador

2. Como é que os seus conhecidos não sindicalizados veem o(s) sindicato(s)? Selecione apenas uma opção.

- Uma ajuda na relação funcionário-empregador
- Uma representação pouco eficaz
- Mediador
- Uma figura fundamental na relação funcionário-empregador
- Um agente pouco ativo

3. Qual a principal razão por que se sindicalizou? Selecione apenas uma opção.

- Suporte para a defesa dos meus direitos enquanto trabalhador
 - Aconselhamento por parte de meus conhecidos/amigos/familiares
 - Aconselhamento por parte do meu patrão/gerência
 - Percepção de invulnerabilidade perante a classe empregadora
 - Outra
- Qual: _____

4. Alguma vez apelou ao auxílio do sindicato como parte de um grupo?

- Sim
- Não

5. Alguma vez apelou ao auxílio do sindicato por motivo de um problema seu?

Sim

Não

Responda apenas se a resposta à pergunta anterior for “sim”.

6. Considera o auxílio do sindicato:

(Selecione apenas uma opção)

Eficaz

Muito bom

Bom

Razoável

Mau

Ineficaz

7. Voltaria a apelar à sua colaboração?

Sim

Não

Talvez

Não sei

8. O que gostaria de melhorar no seu sindicato?

Muito obrigada pela sua colaboração!

Ângela Rocha

Anexo D – Questionário empresas

Sou uma aluna do Mestrado em Línguas e Relações Empresariais da Universidade de Aveiro e estou a elaborar uma dissertação subordinada ao tema *A percepção das empresas em relação aos sindicatos*.

A resposta a este questionário é confidencial e não pretendo extrair quaisquer juízos de valor. Os dados serão recolhidos anonimamente e tratados para fins de análise.

O tempo previsto de resposta é de dois minutos.

1. No recrutamento de um funcionário, qual destas características tem mais em conta. Pontue cada característica, sendo que 0 é nada importante e 5 é muito importante.
 - Currículo
 - Ser sindicalizado
 - Não ser sindicalizado
 - Experiência
 - Honestidade
 - Empreendedor

2. Como perceciona o funcionário sindicalizado (pode seleccionar mais do que uma resposta)?
 - Confiante
 - Problemático
 - Responsável
 - Instigador
 - Não vejo diferenças entre um funcionário sindicalizado e um não sindicalizado
 - Sem opinião

3. Destas palavras, qual considera que mais se adequa ao papel dos sindicatos?
 - Estabilidade laboral
 - Instabilidade
 - Atribuição
 - Responsabilidade coletiva
 - Contrariedade
 - Cooperação

4. É/alguma vez foi sindicalizado?
 - Sim
 - Não

5. Os seus funcionários alguma vez apelaram coletivamente ao auxílio do sindicato?

Sim

Não

6. Algum funcionário apelou individualmente ao auxílio do sindicato, enquanto estava/está ao seu serviço?

Sim

Não

Responda apenas se a resposta à pergunta anterior for positiva.

7. Considera a intervenção do sindicato (pode seleccionar mais do que uma resposta):

Favorável ao funcionário

Favorável ao empregador

Desvantajosa para o funcionário

Desvantajosa para o empregador

Favorável ao encontro de um consenso

Fomentadora de maior crispação

Apaziguadora

8. Na sua opinião, o que mudaria nos sindicatos?

Muito obrigada pela colaboração!

Ângela Rocha