

01

QUE FORÇA É ESSA?

REVISTA SOBRE OS MUNDOS DO TRABALHO



ESTATUTO EDITORIAL

Que Força É Essa? - Revista sobre os mundos do trabalho é uma publicação sobre os mundos do trabalho em sentido amplo, versando sobre relações de trabalho e respetiva regulação, movimentos laborais, sindicalismo, outras organizações representativas de trabalhadores, recomposição da classe trabalhadora, políticas públicas de trabalho, emprego e segurança social. O campo em que a publicação se coloca é a de um pensamento emancipatório, “antropologicamente amigo do trabalho”, comprometido com a democracia e a justiça laborais. O seu pressuposto é que a exploração, intensificação e segmentação do trabalho é estruturante nas sociedades capitalistas em que vivemos. A sua urgência é ser lugar de reflexão e debate sobre as transformações em curso nos modos de produzir, de organizar e de gerir o trabalho, bem como sobre os modos de fortalecer a participação, organização e ação coletivas e as alternativas sociais e políticas. O seu objetivo é ser um instrumento crítico da ordem das coisas, um recurso plural e não sectário, com diversidade de sensibilidades e opiniões, aberto à polémica e ao debate, que amplie os possíveis da democracia laboral. A revista pretende-se multidisciplinar, com abordagens nas áreas do direito, da sociologia, da economia, da história, da filosofia e da ciência política. Incorpora a reflexão académica, mas também o testemunho e a reflexão dos protagonistas dos mundos do trabalho. Não almeja ser mais uma revista académica nem uma publicação sindical. Procura divulgar, em linguagem acessível, os saberes académicos e o conhecimento especializado na área do trabalho, para além do imediato ou da conjuntura. Pretende cruzar esse conhecimento com os saberes e os testemunhos oriundos da prática e de quem

protagoniza as lutas laborais. Acolhe o contributo de especialistas, difundindo um saber atualizado, estimulando o debate estratégico em torno do trabalho e alimentando aspirações de justiça no domínio laboral. Direciona-se a um público amplo e pretende ser útil para dirigentes sindicais, membros de comissões de trabalhadores, outros representantes e activistas laborais, técnicos, juristas e investigadores desta área. A publicação acolhe múltiplos formatos, tendo uma preocupação transversal de acessibilidade na forma e de exigência no conteúdo. Incide prioritariamente na realidade nacional, mas incorpora reflexões sobre a escala internacional e sobre experiências de outros países, designadamente através da tradução para português de textos publicados noutras línguas. A estrutura da revista prevê incluir várias secções: temas centrais em cada número; comentários a acórdãos, textos legais ou instrumentos de regulamentação coletiva; mesas de controvérsia; um ABCedário do trabalho; uma secção internacional; informações práticas sobre aspetos das relações laborais; retratos; recensões críticas sobre documentos escritos e objetos culturais que abordem os mundos do trabalho. A revista tem três órgãos sociais: uma direção, um conselho editorial e um conselho consultivo. A âncora do projeto é um sítio *online*, repositório de textos e recursos, e uma publicação semestral, com difusão ampla para sindicatos, comissões de trabalhadores, outras organizações laborais, centros de investigação na área do trabalho e subscrições individuais.

ÍNDICE

50 anos do 25 de abril

Democracia, Trabalho e Sindicalismo

Fernando Rosas

O Movimento Sindical na Construção da Democracia

Manuel Carvalho da Silva

Em Luta: Mulheres no serviço doméstico
por um sindicalismo revolucionário

Mafalda Araújo e Maria Manuel Rola

A Segurança Social que nos une

Teresa Garcia

As lutas que se estão a (re)fazer e novos
perfis de ação em Portugal

Isabel Roque

Salários ontem e hoje

Como tem evoluído a fatia do bolo que é
recebida pelos trabalhadores em Portugal?

Vicente Ferreira

Política salarial em três setores

Manuel Freitas, Rui Miranda e Joana Bordalo e Sá

Plataformas digitais

..... 10 - 38

..... 39 - 53

..... 54 - 69

Comentários jurídicos

Mesa de Controvérsia sobre arbitragem

Entrevista a Alain Supiot

Abcedário crítico: exploração e outsourcing

Recensões

Culturas do Trabalho: música, cinema, fotografia



TEMAS CENTRAIS

50 anos do 25 de abril

***Salários ontem e hoje:
tempos, modos e espaços***

Plataformas digitais

Democracia, Trabalho e Sindicalismo

150 anos de movimento operário em Portugal e três problemas por resolver¹

Fernando Rosas

É muito importante que, no cinquentenário da revolução que permitiu aos trabalhadores conquistarem a democracia política, a liberdade sindical e o direito à greve, se tenha presente que esse combate, tal como os de hoje, faz parte de uma história de organização e de luta do movimento operário e sindical português com um século e meio, desde os idos de 1875, quando, sob influência do recém formado Partido Socialista Português (PSP), os trabalhadores começaram a constituir as suas associações de classe (percursoras dos sindicatos) e se generalizou o recurso à (então ilegal e severamente reprimida) greve como forma de combate social. É um percurso de experiência, de duros confrontos, de vitórias e derrotas com cerca de 150 anos que talvez se possa, de uma forma genérica, sistematizar em quatro grandes períodos a partir do último quartel do século XIX. O primeiro, entre 1891 e 1910, é o da afirmação e organização da classe operária como classe para si, emancipada do paternalismo

que precedeu a sua organização autónoma em associações de classe e outras formas associativas de cooperação, mutualidade, lazer e educação, largamente impulsionadas pelo socialismo reformista, com um papel de relevo na organização e mobilizações iniciais dos operários. As lutas e greves - ainda ilegais - desse período alcançaram, em maio de 1891, o primeiro pacote de conquistas sociais do movimento operário português: a legalização das associações de classe, o descanso semanal na indústria, a proibição do trabalho de menores aos domingos, os tribunais arbitrais. Mas a greve e a constituição de federações ou confederações sindicais continuavam proibidas. A hegemonia do PS no movimento operário organizado é fortemente erodida no início do século XX por três ordens de fatores: a irrelevância do voto operário para a política parlamentar onde o PS se pretendia instalar, dada a inexistência o direito de voto para os analfabetos; a concorrência da propaganda republicanista-carbonária

que tenta mobilizar o mundo do trabalho para o apoio à revolução republicana com largas promessas de emancipação social; e o ascenso do sindicalismo revolucionário, antipolítico e antipolítica, defensor da “ação direta” culminante na greve geral revolucionária. Este vai cruzar-se com o anti-estatismo e antiautoritarismo dos anarquistas naquilo que será o movimento anarcossindicalista. Em 1909 abandonam o Congresso Nacional Operário convocado pelo PS e, em 1911, organizam o Congresso Sindical e Cooperativo de onde sai o primeiro núcleo confederal do sindicalismo português: a Comissão Executiva do Congresso Sindical e a Casa Sindical. Será o início da influência preponderante do anarcossindicalismo no movimento sindical. O segundo período, entre 1910 e 1926, coincidente com a vigência da I República, pode considerar-se como uma curta fase de liberdade sindical limitada e cercada. A lei da greve de 1910 legaliza simultaneamente a greve e o lockout patronal. As federações e as confederações sindicais continuam tecnicamente proibidas. Sobretudo, o republicanismo rompe a aliança com o mundo do trabalho que o trouxera ao poder na revolução do 5 de outubro e abre uma guerra duríssima contra as reivindicações do sindicalismo operário, desde 1911 até à sua queda definitiva em 1926. O recurso ao espingardeamento das greves e manifestações, os assaltos aos sindicatos, à imprensa operária e às sedes das confederações sindicais, as prisões prolongadas sem culpa formada, os espancamentos nas esquadras, culminando na primeira metade dos anos 20 com a criação dos Tribunais de Defesa Social (1920), as deportações para as colónias sem julgamento (entre 1924 e 1925) e as execuções sumárias como resposta às ações de terrorismo das franjas mais jovens e radicalizadas do sindicalismo, marcam

dramaticamente esta fase de violento confronto com o patronato e o Estado. No entanto, o movimento sindicalista resiste e combate: cria a União Operária Nacional em 1914; reorganiza-se como Confederação Geral do Trabalho (CGT), em 1919, com o seu histórico jornal diário “A Batalha”; lança-se determinadamente nas lutas do pós I Guerra Mundial; conquista, ainda que só no papel, as 8 horas de trabalho em 1919; e só a crise económica e social e a dureza da repressão o fazem começar a refluir após a derrota da grande greve ferroviária de 1920. É no espaço aberto pelo refluxo do movimento operário que triunfa a reação militar do 28 de Maio de 1926. O terceiro período, aberto pela Ditadura Militar, é o da imposição do corporativismo fascista pelo regime do Estado Novo, através da publicação do Estatuto do Trabalho Nacional e da legislação corporativa de Setembro de 1933, que proíbe a greve e liquida a liberdade sindical no colete de forças dos sindicatos nacionais tutelados pelo regime. Derrotada a greve geral revolucionária de 18 de Janeiro 1934 contra a fascistização dos sindicatos, entra-se num efémero período de clandestinidade sindical na segunda metade dos anos 30. O assembleiarismo que caracterizava os sindicatos libertários não resiste às condições de ilegalidade e de repressão policial. E a partir do VII Congresso do Komintern, em 1935, a diretiva para o trabalho sindical dos partidos comunistas nas condições do fascismo foi a do entrismo nos sindicatos do regime. Essa orientação conheceu fortes resistências por parte dos sindicalistas de todas as tendências em Portugal e não teria aplicação prática, desde logo devido à quase liquidação da organização clandestina do Partido Comunista Português (PCP) pela repressão na segunda metade dos anos 30. Registaria algum sucessos em 1945, no ambiente do fim

¹ Este texto corresponde, em versão escrita, à alocução de abertura da Conferência “Democracia, Trabalho e Sindicalismo”, organizada pelo “Abril é Agora” e pela CULTRA – Culturas do Trabalho e do Socialismo, para celebrar os 50 anos do 25 de abril e da revolução portuguesa de 1974/75, que teve lugar na Galeria Galdes da Silva, no Poto, a 28 de outubro de 2023.



da II Guerra Mundial (aliás rapidamente anulados policial e administrativamente pelo regime) e sobretudo impõe-se com o marcelismo, entre 1968 e 1974, aproveitando bem a inicial e curta abertura sindical do Governo para constituir uma plataforma semilegal de sindicatos conquistados por listas de esquerda - a Intersindical, criada em 1970 - que animariam duas vagas de mobilização reivindicativa e grevista que se estendeu dos setores operários para os trabalhadores dos serviços. Essa agitação social teria um papel central na criação das condições para a efetivação do golpe militar do 25 de abril e para a sua transformação num processo revolucionário. Ao longo deste período de quase meio século, e hegemonia anarcosindicalista no movimento sindical (desafiada desde o Congresso Operário da Covilhã em 1922 pelo surgimento dos partidários da Internacional Sindical Vermelha ligados ao PCP - Secção Portuguesa da Internacional Comunista), vai ser duramente disputada com o PCP que, em 1930, organiza uma cisão sindical na CGT ao criar a CIS (Comissão Inter-Sindical). Pode dizer-se que a partir de 1934, com a clandestinidade e o paulatino desaparecimento das organizações políticas e sindicais libertárias, o PCP se torna a

força política e ideologicamente não exclusiva mas dominante nas movimentações operárias políticas e sindicais, tanto no mundo industrial como nas lutas dos assalariados rurais, alargando essa influência aos trabalhadores do setor terciário que emergem na luta sindical no início dos anos 70. Nessa fase terminal do regime, também a participação do sindicalismo católico (Liga Operária Católica, LOC e Juventude Operária Católica, JOC) e de alguns grupos da esquerda revolucionária têm expressão relevante. O quarto período é aberto pelo 25 de Abril de 1974 e pela explosão do movimento revolucionário de massas que lhe sucede. É no contexto da ofensiva do movimento operário e popular que os trabalhadores, nas ruas e nas empresas, reconquistam o direito à greve e a liberdade sindical muito antes de elas serem legisladas, alcançam o salário mínimo e significativos aumentos salariais, as férias pagas, criam as Comissões de Trabalhadores nas empresas, saneiam os patrões e administradores tidos como prepotentes, ocupam as empresas abandonadas pelos patrões, ensaiam a autogestão e o controle operário, impõem a nacionalização da banca e dos grandes grupos

financeiros. Fá-lo-ão frequentemente desafiando a Junta de Salvação Nacional, o Governo Provisório, o COPCON (Comando Operacional do Continente, chefiado por Otelo) e o próprio PCP e a Intersindical, que atacam o “caos”, as “greves selvagens” e os trabalhadores em luta (na Carris, os padeiros, no lixo de Lisboa, nos CTT, na TAP, na Lisnave, no Jornal do Comércio). A democracia sindical, os direitos sociais e os órgãos da vontade dos trabalhadores nas empresas não são outorga de ninguém: são conquistas do movimento revolucionário. A revolução é a matéria, também, da democracia sindical. Parte dessas aquisições (as nacionalizações, a Reforma Agrária) vão perder-se na situação pós-novembrista. Mas entre 1976 e 1986, apesar da alteração da relação de forças introduzida pelo contra-golpe do 25 de novembro de 1975, o movimento sindical evidencia ainda uma notável capacidade de mobilização contra as privatizações, em defesa da Reforma Agrária e foi resistindo ao cerco que se começava a erguer para revogar alguns dos direitos fundamentais de um trabalho digno. Na realidade, essa resistência é derrotada na década do cavaquismo, que inaugura a política de privatizações com a qual se reconstitui o capital financeiro e a nova oligarquia dominante (política aliás intensificada pelos subseqüentes governos do PS). O cavaquismo desfere o golpe final na reforma agrária e opera a imposição do modelo económico, social e institucional do capitalismo liberal no contexto da adesão à Comunidade Económica Europeia e ao abrigo da cornucópia de fundos europeus com que compensa a brutalidade do choque originado pelas falências, deslocalizações, concentrações, precarização laboral, despedimentos etc., que então arrancam em força. É nesse contexto que se verifica o refluxo e a desmobilização tanto das

esquerdas em geral, como do movimento sindical em particular, com a dessindicalização crescente, a anomia social e a impotência para responder às novas formas de exploração e de pulverização social introduzidas pelo capitalismo neoliberal. No imediato pós-abrilismo, o PCP, beneficiando das posições que detinha no movimento sindical, ocupa o aparelho sindical corporativo e, ao abrigo da unicidade sindical decretada em janeiro de 1975, assume o controlo da Intersindical, mais tarde CGTP. Desde então, as controvérsias historicamente verificadas no campo do sindicalismo deixaram três problemas centrais por resolver que convirá a ter em conta. A primeira controvérsia entre unicidade e pluralismo sindical traduziu-se, com a revogação da unicidade, na formação de dois blocos sindicais rigidamente tutelados por burocracias encerradas sobre si mesmas, inamovíveis

**Bis res de moluptati
doloribust, nient.
Intotaectet acercipis
cus alici suntota
quiaspiAndent. Vit lab
ilibus derciis aute natus.**

e política e partidariamente controladas. Na prática, inacessíveis à participação democrática dos trabalhadores e à pluralidade de correntes e opiniões. Uma historicamente ligada ao PCP, a outra de serviço à governança dos partidos do “centrão” (PS e PSD). Ou seja, permanece no nosso movimento sindical um



cruciente problema de democracia interna e de bloqueio a um real pluralismo sindical. A segunda contradição respeitou à conflitualidade entre a Intersindical e as Comissões de Trabalhadores eleitas nas empresas. É certo que a CGTP pensou resolver essa questão criando redes de CT's - a maioria já desaparecidas - na dependência burocrática da central. Mas o problema principal permaneceu. Ou seja: pretendemos um sindicalismo assente na iniciativa dos trabalhadores, de baixo para cima, com ativa participação dos locais de trabalho; ou uma burocracia sindical impositiva e autoritária, de cima para baixo, como correia de transmissão do bunker dirigente? A terceira consiste em saber se queremos um sindicalismo que tendencialmente representa sobretudo os assalariados em contratos sem termo, com emprego seguro, mas que deixa à margem, sem defesa eficaz, a massa crescente trabalhadores precários e imigrantes. Se queremos um movimento sindical e de CT's unindo todo o mundo do trabalho contra a sua

exploração e a precarização, ou a divisão entre trabalhadores de primeira e trabalhadores de segunda, como pretende o capital? Creio que ninguém duvidará que estas questões centrais têm de ser progressivamente superadas na luta em torno das urgências que temos pela frente: repor e alargar os direitos dos trabalhadores roubados pela troika e pelo governo PSD/CDS, não repostos pela governação do PS e ainda mais ameaçados pelo atual governo das direitas; e mobilizar, organizar e fazer representar na luta pela dignidade do trabalho o precariado e os assalariados imigrantes, sujeitos a condições de vida e assalariamento vergonhosas e inaceitáveis, desde logo por um movimento sindical digno desse nome. Assim sendo só posso esperar que os debates necessários possam ser muito participados e proveitosos para ajudar a construir uma resposta a estes e aos demais desafios cruciais que temos pela frente nesta conjuntura nacional e internacionalmente de alarme para todos os defensores dos direitos de quem trabalha.

O Movimento Sindical na Construção da Democracia

Da luta contra o fascismo aos dias de hoje

Manuel Carvalho da Silva

Da Luta Contra o Fascismo ao 25 de Abril de 1974

A agenda do Movimento Sindical Português foi incorporando, durante um longo período e, em particular, na década que antecedeu o 25 de Abril, conteúdos que respondiam a anseios prementes dos trabalhadores. Aí se afirmou uma cultura organizacional e de ação inovadora, assente num sindicalismo ofensivo, amplamente participado (apesar da repressão) e transformador, construído na base e tendo a unidade dos trabalhadores como um ancoradouro estratégico. Uma boa visão estratégica consubstanciou-se nas Reuniões Intersindicais – a primeira convocada a 1 de outubro de 1970 e a vigésima nona realizada nas vésperas do 25 de Abril. Este sindicalismo vai ser relevante na vitória e desenvolvimento da nossa Democracia.

Os direitos laborais e sindicais, a valorização do trabalho, das profissões e qualificações, a representação e negociação sindical como instrumentos de intermediação para dar vida à Democracia, a afirmação da Escola

Pública de qualidade, as lutas pela criação e defesa do SNS, de um Sistema Público e Universal da Segurança Social, ou do direito à justiça foram e são pilares fundamentais do Estado Social de Direito Democrático.

O sindicalismo português tem uma história riquíssima. Três exemplos: primeiro, a publicação, em 1981, do Decreto da Direcção-Geral do Comércio e Indústria do Ministério das Obras Públicas, Comércio e Indústria, que regulou o trabalho das mulheres e dos menores, nas fábricas, oficinas e quaisquer estabelecimentos industriais¹, resultou de persistentes lutas e teve grande influência na vida dos trabalhadores; segundo, em 1907, uns meses antes da instauração da ditadura de João Franco (1908-1910) foi o próprio que, perante forte agitação social/sindical, publicou um diploma a garantir o direito de os sindicatos criarem associações e federações e regulamentou o descanso ao domingo; terceiro, os sindicatos deram um abnegado contributo para o fim da monarquia e a instauração da República. Contudo, os republicanos e seus aliados chegaram ao

1 Diário do Governo n.º 88, de 22 de abril de 1891.

poder e esqueceram-se da classe operária. Os herdeiros deste sindicalismo, renovado com correntes que foram emergindo, tiveram períodos de forte resistência à ditadura salazarista, designadamente: a greve de 18 de janeiro de 1934 (Marinha Grande); importantes lutas no contexto da Segunda Guerra Mundial, nos anos quarenta; a luta pelas oito horas de trabalho diário nos campos do Ribatejo e do Alentejo, no início dos anos sessenta do século XX.

Portugal começou a registar pequenos passos de mudança na década de 1960. alguma industrialização – Portugal entrou na EFTA em 1963 – com multinacionais a aproveitarem os nossos baixos salários. A terciarização da economia dava os primeiros sinais. Acentuou-se o processo migratório interno. Sentiu-se um impacto social e político forte, vindo da emigração e da guerra colonial e cresceu a entrada das mulheres no “mercado de trabalho”.

Trabalhadores antifascistas e anticorporativos, de sensibilidades políticas diversas, foram-se organizando em várias regiões e setores, para conquistar as direções dos sindicatos corporativos - estratégia assumida pelo Partido Comunista Português primeiro e, mais tarde, pelos movimentos católicos progressistas. Na segunda metade da década começaram a somar vitórias. É nesse contexto que surgem as Reuniões Intersindicais aproveitando alguma descompressão pontual provocada pela substituição de Salazar por Marcelo Caetano. Aquelas reuniões rapidamente se consubstanciaram, na prática, em Central Sindical – a Intersindical. A PIDE/DGS considerou, logo em

fevereiro de 1971, estar ali um “embrião de Central Sindical”. No início de 1974, eram cerca de 50 os sindicatos participantes naquelas reuniões.

Com esse avanço organizacional veio uma excelente agenda laboral e social, com matérias fulcrais: i) a contratação coletiva com conteúdos novos e progressistas; ii) a redução do horário de trabalho, desde logo, a exigência da “semana inglesa”; iii) excelentes teses sobre Segurança Social, presentes, por exemplo, no Congresso Democrático de Aveiro em 1973; iv) denúncia da repressão e da censura; v) afirmação das liberdades em geral, e da de reunião em particular; vi) propostas para o Salário Mínimo Nacional (SMN), para legislação laboral e direitos sindicais; vii) a reclamação do dia 1º de Maio como feriado.

Do 25 de Abril à Constituição da República de 1976

Focamo-nos aqui em cinco aspetos. Primeiro, uma revolução propicia conquistas imediatas quando as respetivas reivindicações já estão maduras. Ora, no plano laboral e sindical havia amadurecimento e o golpe militar dos Capitães ancorava-se num importantíssimo programa político progressista. Isso permitiu um muito bom aproveitamento do espaço temporal entre o 25 de Abril e o 1º de Maio de 1974, Dia do Trabalhador,¹ assinalado em liberdade por todo o povo. A convocação do povo em centenas de vilas e cidades deste país foi obra de muitos atores políticos e sociais, mas sem dúvida foi grande o contributo dos sindicatos.

Segundo, a agenda sindical adquirida municiou



decisões dos governos provisórios para resposta à explosão de direitos de que os trabalhadores se sentiam credores. Relevo alguns decretos-lei aprovados antes da entrada em vigor da Constituição da República (CR), a 2 de Abril de 1976: o Decreto-Lei 217/74, de 27 de Maio, que fixou o SMN em 3300 escudos (beneficiando mais de 55% dos trabalhadores) e enunciou disposições face a prementes aspirações dos trabalhadoras e para dinamizar a economia; o Decreto-Lei 268/74, de 21 de Junho, que normalizou a aplicação do SMN ao “funcionalismo público”; o Decreto-Lei 392/74, de 27 de Agosto, que regulou o exercício do direito à greve e *lock-out*; o Decreto-Lei 406/74, de 29 de Agosto, que estabeleceu o direito de reunião; o Decreto-Lei 505/74, de 1 de Outubro,

que fixou medidas para o horário de trabalho; os Decretos 215-A/75, 215-B/75, 215-C/75, 30 de Abril, que estabeleceram, a Intersindical Nacional como “Confederação Geral dos Sindicatos Portugueses”, a regulamentação da liberdade sindical, e também, o direito das entidades patronais constituírem associações. Outra legislação sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, licença de maternidade, crédito à habitação, processo da Reforma Agrária, foi publicada.

Terceiro, a dignidade que os constituintes deram aos direitos/deveres dos trabalhadores na Constituição constituiu uma extraordinária conquista, que continua de enorme valor, apesar de golpes dados em revisões constitucionais (que

1 Instituído como “feriado nacional obrigatório” através do Decreto-Lei 175/74, de 27 de Abril.

aqui não vou analisar), ou em leis. Aquilo que se costuma designar por Período Revolucionário em Curso (PREC), no plano laboral e social não foi mais do que os conteúdos inscritos na Constituição da República, aprovada pelos deputados de todos os partidos políticos, com exceção do CDS, ou seja, por 92% dos deputados constituintes.

Quarto, a maturidade e prestígio desse sindicalismo motivou confiança nos setores que não tinham sindicatos, desde toda a Administração Pública (AP) ao setor agrícola, passando pelas pescas e outros. A rápida criação de sindicatos nestes setores, com orientações democráticas e um sindicalismo transformador, bem como a unidade na ação entre todos (velhos e novos, do setor privado e do setor público), garantiram que os sindicatos pudessem ser construtores de pilares fundamentais do Estado Social de Direito Democrático.

Quinto, foi (e é) muito importante o apego dos trabalhadores à valorização e defesa da Constituição da República, para proteção dos seus interesses e para o confronto com os inimigos do regime democrático. Essa opção surgiu marcante no Congresso de Todos os Sindicatos (2º da Intersindical), em janeiro de 1977.

Bis res de moluptati doloribust, nient. Intotaectet acercipis cus alici suntota quiaspiAndent. Vit lab ilibus derciis aute natus.

Notas sobre avanços e recuos

Entre 1976 a 1986, houve refluxos no poder sindical e nos direitos dos trabalhadores. A criação da União Geral de Trabalhadores (UGT), em 1978, trouxe fragilizações (não tratadas neste texto). As crises económicas de 1978 e 1983 deram entrada ao Fundo Monetário Internacional (FMI) e seu receituário austeritário. Surgiu a praga dos salários em atraso e os contratos a prazo iniciaram a precarização do emprego. A preparação para a entrada na CEE (União Europeia) permitiu estratégias empresariais de desativação de subsectores de atividade e empresas que eram bastiões na efetivação de direitos no trabalho. Contudo, houve uma luta laboral com resultados importantes na contratação coletiva. A Greve Geral de fevereiro de 1982, convocada pela CGTP-IN, foi vitoriosa contra a tentativa de revisão da legislação laboral. A condição de Portugal na CEE induziu leituras novas sobre ganhos e perdas, suas causas e consequências.

Em 1984, foi criado o Concelho Permanente de Concertação Social que virá, em 1992, a dar lugar ao Conselho Económico e Social (CES), passando a estrutura inicial a integrá-lo como Comissão Permanente de Concertação Social. Desde a origem, este órgão institucional de consulta e concertação carrega enviesamentos na sua composição e funcionamento, que colocam o movimento sindical em posição frágil. A publicação do CES evocativa dos seus 30 anos, de autoria de Pedro Tadeu a convite do então presidente Francisco Assis, permite uma boa identificação da sua atividade e influência.

No final da década de 80, Cavaco Silva forçou a aprovação de um “pacote laboral” de retrocesso

em várias matérias, mas deparou-se com forte resistência dos trabalhadores e com uma greve geral (em convergência CGTP-IN/ UGT) de grande efeito, realizada a 28 de março de 1988, precedida de lutas em setores estratégicos realizadas pela CGTP-IN. Importante legislação mais favorável aos trabalhadores resistiu até à elaboração do Código de Trabalho, em 2003.

Na União Europeia, o Tratado de Amesterdão facilitou o caminho para políticas de emprego neoliberais. Posteriormente, a criação do euro e a forma ligeira como Portugal analisou os ganhos e perdas que iria provocar, consolidou o baixo perfil de especialização da nossa economia. No final dos anos 80 e nos anos 90 do século XX, houve influência da ação sindical na estruturação e aplicação dos Planos de Desenvolvimento Regional, no estratégico combate ao trabalho infantil, na conquista do 14º mês para os reformados. A extraordinária luta pelas 40 horas de trabalho semanal começou aí, mas só terminou, vitoriosa, no início de 1998.

Em 1995 o debate em torno do Livro Branco da Segurança Social foi de relevo para a defesa do sistema público, universal e solidário, e contribuiu para o estabelecimento (em 2001, com o governo do PS) de reformas que, no fundamental, tiveram o apoio de todo o movimento sindical. Todavia, em 2003, Durão Barroso e Bagão Félix impuseram uma alteração à Lei de Bases, sendo um dos objetivos avançar com o “plafonamento”. Este objetivo, contudo, não conseguiram concretizar.

O Código de Trabalho, em 2003, deu uma machadada na contratação coletiva (porque estava supostamente “velha”) e reforçaram-se conceções “flexibilizadoras” e individualistas.

O conceito “flexigurança” foi-se concretizando, sempre com a parte segurança esquecida, para alimentar a precariedade. Realizou-se muita luta laboral, incluindo uma Greve Geral convocada pela CGTP-IN em 2002, mas não foi possível travar o seu avanço. Setores democráticos – do PS em particular, mas não só – puseram-se do lado da “bondade do Código”. Nasceu aí um impulso novo para uma estratégia de desvalorização salarial como variável de ajustamento da economia, opção que os PEC (Programas de Estabilidade e Crescimento) I, II, III e IV vão agravar, apesar de forte luta laboral e social, inclusive quatro greves gerais entre 2007 e 2012, uma das quais em 2010, convocada por CGTP-IN e UGT.

A institucionalização da “crise”, a ideia de que “os portugueses andavam a viver acima das suas possibilidades” e de que os jovens tinham de “sair da sua zona de conforto” e emigrar, as reclamações dos banqueiros contra “a bancarrota iminente” (eles, os primeiros culpados) foram armas eficazes na subjugação e aumento da exploração dos trabalhadores e do povo. Como se perspetivava e se confirmou, a “austeridade” foi injusta e criminosa. No entanto, a UGT entrou no jogo da “atenuação de perdas”. Entre 2009 e 2012, foi forte a luta social desenvolvida pelos sindicatos e outros movimentos (com alguma articulação). Realça-se a importante derrota da tentativa de alterações à Taxa Social Única (TSU), ensaiada pelo governo PSD/CDS.

Foi brutal o ataque feito aos trabalhadores e reformados, em 2012, nomeadamente: i) cortes salariais - subsídios de Natal e de férias; ii) fragilização da negociação coletiva; iii) multiplicação dos bancos de horas; iv) expansão do desemprego; v) corte de quatro feriados e três

dias de férias; vi) congelamento de salários no sector público (dando sinais para o privado); vii) congelamento de progressões nas carreiras da Administração Pública e limitação de admissões; viii) corte em pensões e apoios sociais; ix) redução do investimento público. Significou que, a partir de 2012, em cada ano, ficaram do lado do fator capital mais de 3 mil milhões de euros por ano, que até aí pertenciam aos trabalhadores.

A partir de 2015, a “Geringonça” restituiu algumas (importantes) daquelas perdas. Mas o lastro continuou pesado para os trabalhadores e pensionistas. Hoje, o Governo PSD afirma que respeitará a lei da atualização das pensões, mas podem surgir novas invocações de crises. E a estratégia de desvalorização salarial está viva. A pandemia Covid 19, a guerra na Ucrânia e o agravamento da inflação serviram para a retomar.

A valorização do Salário Mínimo Nacional é conquista relevante, embora insuficiente, nestas primeiras décadas do século XXI. Todavia, continuando frágil a contratação coletiva, teremos cada vez mais trabalhadores com o SMN e o salário médio real não crescerá. As políticas do atual governo caminham na construção de mecanismos de redução da retribuição do trabalho e, a prazo, das pensões, pela via de isenções de impostos e de contribuições para a segurança social, oferecidos às entidades patronais.

A ladainha do “crescimento para depois se pagar melhor” choca com uma cada vez mais desequilibrada distribuição da riqueza. Por outro lado, é imberbe a mudança qualitativa da estrutura económica, e tarda a melhoria qualitativa e quantitativa no emprego na Administração Pública.

A revisão da legislação laboral, feita em 2023 debaixo do chapéu da Agenda do Trabalho Digno, não foi de retrocesso, mas não deu passos para desbloquear a negociação coletiva. As respostas à “plataformização” e a situações novas vindas da utilização do digital e de outros instrumentos tecnológicos correm atrás do prejuízo.

Para onde caminhamos?

Na sociedade atual podemos arrumar os imensos problemas com que nos deparamos em oito grandes conjuntos: i) as questões relativas ao avanço do conhecimento científico e tecnológico, nomeadamente, no digital, na robotização e na inteligência artificial; ii) os sistemas económicos financeirizados e as reformulações das cadeias de produção e distribuição, com a UE muito mal posicionada; iii) as desigualdades e a injusta distribuição da riqueza; iv) os problemas climáticos e ambientais; v) o aumento da esperança de vida; vi) o problema demográfico (no global), que em Portugal está a exigir novas respostas sociais (um Estado Social reforçado) para uma sociedade com grande peso de imigrantes; vii) o papel da Escola, do seu funcionamento, da preparação dos professores e dos instrumentos para aprender; viii) as políticas públicas necessárias para se afirmar um Estado moderno – o Estado Social de Direito Democrático.

Quando discutimos cada um destes conjuntos de questões vemos profundas conexões entre eles e ficam a nu falsos determinismos tecnológicos ou financeiros, imensas contradições do sistema capitalista, a prevalência de mecanismos de escandalosa concentração da riqueza. O trabalho e o emprego surgem sempre no centro e há

uma profunda relação entre trabalho, emprego e proteção social. Os instrumentos de trabalho são uma coisa, as formas da sua organização e prestação são outras coisas distintas. O Direito do Trabalho aparece insubstituível. Uma enorme questão social surge de novo no centro dos grandes problemas da Humanidade.

Tudo isto se evidencia numa sociedade em que as mudanças geopolíticas e geoestratégicas são profundas e influenciam quase tudo, num quadro de perda de credibilidade da Democracia e de afirmação do belicismo. Na União Europeia preparam-se economias de guerra que atingirão brutalmente o Estado Social e os direitos dos trabalhadores. E a sociedade portuguesa é, e provavelmente será ainda mais, uma sociedade multicultural e multiétnica, que tem de evoluir no modo como vivemos em conjunto.

A nossa juventude – que diz, e bem, que há mais vida para além do trabalho – tem hoje um bom nível médio de formação escolar que não está a ser aproveitado para se melhorar o perfil de especialização da economia e a matriz de desenvolvimento. Falta investimento produtivo e de maior valor acrescentado; falta emprego de qualidade nos setores privado e público; imperam conceitos manipuladores como “colaborador” e “empreendedor”, desviando o foco da valorização das profissões, das qualificações, das carreiras profissionais; parte da imigração é utilizada para eternizar os baixos salários.

Como no passado, o capitalismo, na sua génese de sistema económico, social e político, não respeita, a não ser forçado, os direitos do trabalho. No difícil tempo que vamos viver, o sindicalismo continua a ter um enorme papel.



Em Luta: Mulheres no serviço doméstico por um sindicalismo revolucionário

Ensaio visual sobre o Sindicato do Serviço Doméstico

Mafalda Araújo e Maria Manuel Rola

Das memórias do período revolucionário português, para muitos não sobressaem as milhares de mulheres que quiseram criar um sindicato para reconverter a sua profissão e emancipá-la dos moldes de exploração em que se processava até então – e, em parte, até aos dias de hoje. Muitas destas delas tinham migrado de terras do interior do país para cidades do litoral onde habitualmente as esperavam já nas casas onde servir. Sendo estas as casas em que habitavam, trabalhavam e descansavam, os horários laborais não tinham limites claramente estabelecidos e as folgas eram frequentemente desrespeitadas. Na prática, fruto de uma relação de subordinação material e afetiva, estas trabalhadoras viviam e atuavam conforme a disposição das patroas. Desenraizadas, com o tempo contado para sociabilização e em tempos ainda de ditadura, era difícil imaginar que poderiam sequer organizar-se em entidades sindicais. Mas, como escreveram

num dos boletins informativos que vieram a criar, bem sabiam que para a sua “luta ir para a frente, não poderia ser obra de meia dúzia”. Este ensaio visual compila algum do material usado na exposição “Mulheres todos os dias” que esteve patente na Galeria Geraldês (Porto) em 2022 e na Fábrica das Ideias (Ílhavo) em 2023. Aí, procurámos reconstituir a história de uma mobilização que, entre o período anterior ao 25 de abril e até 1991, traz para a linha da frente, segundo as suas dirigentes, mais de 9000 trabalhadoras do serviço doméstico sindicalizadas e cria refeitórios, lavandarias, cantinas e serviços de limpeza da “classe trabalhadora para a classe trabalhadora”. Tal como aí, este é um breve resumo da história do Sindicato do Serviço Doméstico e sua cooperativa, que vamos comentando a partir da reprodução de documentos originais do arquivo da dirigente do sindicato Conceição Ramos e da formadora de dirigentes e cooperadora Godelieve Meersschaert.

SOMOS UM GRUPO DE EMPREGADAS DOMÉSTICAS – as raízes ainda antes do 25 abril

O que leva um sindicato? O processo de mobilização e politização iniciou-se através da Juventude Operária Católica, ainda nos finais da década de 1960. Com a formação da Comissão Pró-Sindicato mesmo antes do 25 de abril, desenvolvem-se reuniões entre empregadas domésticas que incluíam também outros trabalhadores de casas particulares, como jardineiros, mordomos e motoristas.

Na base da consciencialização das Empregadas Domésticas, está uma lei que as regia desde 1867, e que as distinguia de todos os outros trabalhadores. Até 1980 as Empregadas Domésticas não tinham garantia de descanso semanal, horários mínimos de trabalho, férias e subsídio de férias, segurança social e salário mínimo. Isto implicava que não tinham tempo próprio de lazer ou para a família, que se sujeitam aos humores das patroas e viviam em situações de clausura ou rapto por parte da entidade patronal.

A luta pela oficialização de um Sindicato que lutasse por “modificar as coisas” e que fosse representativo da classe é uma autêntica corrida entre esta organização e o sindicato promovido pela Obra de Santa Zita, o Sindicato Livre das Empregadas Domésticas – SLED – ou “sindicato das Zitas”, que foi reconhecido pelo Governo antes do Sindicato do Serviço Doméstico.

JÁ TENS UM SINDICATO. TU ÉS O SINDICATO. – organização, ação

Durante o período da sua existência, o Sindicato do Serviço Doméstico teve uma intensa atividade sindical, organizada em delegações regionais ou de bairro. O trabalho porta-a-porta para levantamento de quotas, entrevistas ou “sondagens à opinião pública”, iniciativas culturais passando por cursos de formação, festas e excursões (para o estrangeiro e dentro do país), fanzines e de peças de teatro que percorrem o quotidiano e reivindicações das Empregadas Domésticas. “A luta pela cultura é, antes de mais, um acto de libertação”, escreviam no Boletim Informativo nº14, em março de 1978. O trabalho de alfabetização, de iniciativas culturais e de formação de quadros é uma das componentes com maior intensidade a par com o trabalho de correspondência com as associadas – nomeadamente para apoio e resposta a dúvidas sobre os direitos e condições de trabalho. Já alfabetizar seria mais do que aprender a ler e escrever a partir dos significados de todos os dias: povo, ordenado, fábrica, trabalho, vida. Criar grupos de discussão, escrever e encenar peças de teatro, realizar cursos de formação de quadros ou de preparação para o congresso fazia parte de um projeto mais amplo para transformar a sociedade. Derrubar as estruturas de opressão e exploração é também um acto de cultura.

Com uma lei literalmente do século passado, e sem alterações visíveis até à década de 80, o Sindicato do Serviço Doméstico fez uma lei com as próprias mãos, que apresentou a vários Governos e decisores políticos. Redigiram ainda petições e construíram vários objetos de mobilização, como os inquéritos à condição de trabalho e como a matrafona (uma boneca fardada de serviçal, com a qual desfilaram nas ruas e finalmente entregaram a Maria de Lourdes Pintasilgo, então

Primeira-Ministra), para alertar para o regime que as explorava. Conseguiram, finalmente, que em 1980 o Decreto-Lei n.º 508/80 fosse publicado. No entanto, muitas injustiças continuaram a figurar na lei, pelo que se mobilizaram para a sua alteração.

COOPERSERDO: uma cooperativa para reinventar a profissão

Para além de ser uma das formas de financiamento para a atividade do sindicato, esta cooperativa surge da identificação da necessidade da reconversão da profissão das empregadas domésticas. Extraindo estes serviços para o espaço coletivo, a vontade era de desprivatizar o cuidado e direcionar estas respostas aos operários e operárias que deles realmente necessitam. A cooperativa criou creches, lavandarias e refeitórios populares, da classe trabalhadora para a classe trabalhadora. A Cooperativa teve espaços físicos em Lisboa, Porto e Évora. No Porto e em Lisboa, os primeiros edifícios foram ocupados a 25 de abril, na Rua de São Bento em Lisboa e na Avenida da Boavista no Porto. Nesta última cidade existiram três refeitórios, entre eles chegou a haver um em articulação com a junta de freguesia do Bonfim.

O espaço da Rua de São Bento foi ocupado depois do 25 de abril e o arrendamento posteriormente regularizado com a Câmara Municipal de Lisboa, embora com condições precárias. No Porto, a sede ocupada e depois mantida com anuência do proprietário na Avenida da Boavista 1003 foi despejada em 1982 por este para construção de um centro comercial. Mudaram-se, sindicato e cooperativa, posteriormente para a rua do Bonjardim.

Estes edifícios foram ainda palco de uma

bonita história de cooperação internacional que, entre outras formas de apoio, contribuiu para tornar mais habitável o degradado edifício ocupado na rua de São Bento com a vinda de carpinteiras holandesas e outros companheiros que apoiaram esta luta. No Porto mobilizaram-se apoios internacionais para angariação de fundos para compra de um novo espaço aquando do despejo da Av da Boavista.

DIZEMOS NÃO À SERVIDÃO – o congresso de 1979

Consta que no primeiro congresso nacional do Sindicato do Serviço Doméstico, em 1979, entre tantas outras, uma empregada doméstica tomou a palavra dizendo: “acabemos com o termo mulher-a-dias, lembra o passado. Sou mulher a cem por cento, mas sou trabalhadora doméstica”. Se ser empregada doméstica era uma profissão tão boa como qualquer outra, seria alguém capaz de criar uma filha para a pôr a servir? – perguntava-se. Eram trabalhadoras por inteiro, todos os dias. O manifesto seria dirigido ao Governo, mas também a si mesmas.

Esse congresso tomou lugar no Pavilhão dos Desportos em Lisboa, a 27 e 28 de outubro. Uma Comissão Organizadora do Congresso foi constituída por dirigentes como Conceição Ramos, Conceição Faria, Lieve Meersschaert, Vitória, Maria Emília e Helena Pereira. O processo de mobilização envolveu ações como as que vimos no friso anterior (os inquéritos que as ativistas fizeram nas ruas, nomeadamente a quem entrava nos mercados), festas de angariação de fundos como a Grande Festa da Vassoura e cursos de formação de quadros. A cada empregada presente no congresso foi distribuído um “pequeno livro”

publicado pela Base-Fut e escrito por Olegário Paz, Empregadas Domésticas Mulheres em Luta: Para a história do serviço doméstico em Portugal – das origens ao fascismo, que se pode consultar no canto de leitura deste piso.

Estas trabalhadoras ergueram com as próprias mãos o seu sindicato para reivindicar direitos iguais aos outros trabalhadores, os espaços de que necessitavam de apoio às crianças e a si próprias, de refeição e de lavandaria, as suas próprias sedes, que ocuparam e de onde foram, em algumas situações, despejadas. Mas também construíam todos os dias a mobilização, o financiamento, os materiais de reivindicação, as suas escalas, a comunicação entre si, de esclarecimento ou de reposição da lei aos patrões. Construíam laços de solidariedade internacional, construíam os materiais de divulgação, faixas e matrafonas, os cursos de dirigentes, as casas umas das outras e a sua própria lei. Tiveram vitórias e derrotas que levaram, por fim, a que se fundisse no Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas – STAD, após diversas dificuldades ao longo da segunda metade da década de 80.

O Sindicato do Serviço Doméstico (SSD) foi uma organização singular no universo laboral em Portugal. Essa particularidade tem várias caras: por ter sido constituída em exclusivo por mulheres, num panorama em que mesmo nas profissões feminizadas eram os homens quem ocupava os cargos dirigentes nos sindicatos; pelo tipo de atividade, modos de organização e repertórios de luta que o SSD desenvolveu; e também pelo contexto moral e político que se vivia quando este movimento começou a ser germinado, mesmo

antes da ditadura, rompendo com a moralidade do Estado Novo, com a lógica disciplinadora das “criadas de servir” em torno do temor, acato, recato e obediência. Pelo desenraizamento a que estavam sujeitas, vindas do universo social mais pobre dos meios rurais, e pela sua inserção no espaço privado onde o seu trabalho tomava e toma lugar; pelo não reconhecimento do trabalho doméstico enquanto um trabalho como outros; tudo isso que conseguiram romper, por tudo isso que ensaiaram e construíram – tudo são motivos para o nosso espanto, a vontade continuada de ouvir e contar esta história.



A Segurança Social que nos une

Teresa Garcia

A segurança social que nos une Teresa Garcia

Em pleno século XXI, a incerteza continua a estar presente em muitas áreas das nossas vidas, desde os problemas prementes de guerras, de instabilidades políticas, de excesso de população mundial, de recursos naturais escassos, de lógicas de especialização produtiva perniciosas até aos desafios da poluição e das alterações climáticas cujo combate tem precipitado o surgimento de outros novos problemas velhos, como a corrupção e a desigualdade. Mitigar a incerteza pressupõe cobrir riscos. E esses riscos são frequentemente riscos sociais, que decorrem da entrada no mercado de trabalho. Ora, o surgimento de sistemas de segurança social teve precisamente como principal propósito a cobertura desses riscos visando a paz social, sobretudo no início do século passado e posterior desenvolvimento, quer na Europa como nos Estados Unidos da América, com a industrialização e a urbanização das sociedades. Decorrente desse surgimento veio, de facto, maior segurança social. Passados 40 anos da primeira lei de bases do sistema de segurança social, a Lei n.º 28/84, de 14 de agosto, é pertinente enfatizar a

atualidade dos seus objetivos, ou seja, proteger os trabalhadores e suas famílias nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, de desemprego involuntário e de morte, e garantir a compensação de encargos familiares, e ainda proteger as pessoas que se encontram em situação de falta ou diminuição de meios de subsistência (Artigo 2.º), embora legislação posterior, menos de 10 anos depois¹, consubstancie alterações significativas no regime geral de segurança social, nomeadamente a que diz respeito à alteração do prazo de garantia, ou seja, o período contributivo mínimo para acesso às pensões de velhice passa dos 120 meses para 15 anos. A complexidade do sistema, decorrente da miríade de situações a contemplar, desde a sua génese mais profunda aos dias de hoje, exige conhecimento aprofundado e detalhado para que a sua análise possa reconhecer o seu valioso mérito ao longo destas quatro décadas, concretizando prestações garantidas como direitos, adequadas às eventualidades a proteger. A atual composição do sistema de segurança social, resultado de múltiplas influências e fatores, abrange o sistema de proteção social de cidadania, o sistema previdencial e o sistema

complementar, mas é o sistema previdencial que deve continuar a ter um papel central e predominante na cobertura de riscos sociais pois assenta numa lógica salarial e na relação sinalagmática entre contribuições e prestações imediatas, como subsídios de parentalidade e doença, e diferidas, como pensões de velhice ou sobrevivência, aplicável à população trabalhadora. Este sistema é autónomo em termos de financiamento através da taxa contributiva global, existindo uma conta específica para receber contribuições e pagar todas as prestações e despesas administrativas relativas ao regime. Isto significa que é possível projetar o nível dessa conta (como apresentado anualmente em anexo no Orçamento de Estado) e recomendar uma escala de taxas contributivas que assegurem a manutenção de reservas suficientes, em Portugal o fundo de estabilização de segurança social, para fazer face a futuras despesas do regime, decorrentes do seu expectável amadurecimento. Para esse efeito, a movimentação dessa conta deve ser isolada das operações de outros regimes de segurança social e das operações do próprio governo. Consequentemente, tudo o que diz respeito ao sistema de proteção social de cidadania, financiado por transferências do Orçamento do Estado e por consignação de receitas fiscais, claramente numa lógica assistencial, deve ser independente do sistema previdencial, assente numa lógica de seguro social. De forma idêntica, a análise do

sistema previdencial deve estar expurgada de decisões que misturam regimes, como seja o estabelecimento de mecanismos de convergência do regime de proteção social da função pública com o regime geral da segurança social no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões, previsto na Lei n.º 60/2005, de 29 de dezembro, deixando assim a Caixa Geral de Aposentações, a partir de 1 de janeiro de 2006, de proceder à inscrição de subscritores, bem como as transferências, em 2003 e 2004¹, em 2010², em 2011³, e em 2023⁴, de diversos fundos para a esfera do Estado (seja para a Caixa Geral de Aposentações seja para a Segurança Social), nomeadamente dos sectores da banca e das telecomunicações, com impacto na redução do défice fiscal e no cumprimento dos objetivos de Maastricht.⁵ Por último, o sistema complementar, constituído pelos regimes complementares de iniciativa coletiva e individual e pelo regime público de capitalização, assim designado desde a Lei n.º 32/2002, de 20 de dezembro, no artigo 5.º, assenta numa lógica de poupança, com todas as condicionantes que daí advêm. Nomeadamente, no caso dos planos de pensões empresariais, assiste-se à transferência do risco financeiro dos empregadores para os trabalhadores, quando procedem ao fecho de planos de benefício definido e à constituição de planos de contribuição definida e, no caso dos planos individuais, frequentemente há falta de informação ou existe iliteracia financeira que incapacita os indivíduos

¹ Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de setembro.

¹ Decretos-Leis n.º 246/2003, de 8 de outubro; n.º 291/2003, de 19 de novembro; Decretos-Leis n.ºs 240-D/2004, 240-B/2004, 240-C/2004, 240-A/2004, todos de 29 de dezembro, e 241-A/2004, de 30 de dezembro, com efeitos reportados a 1 de dezembro de 2004.
² Decreto-Lei n.º 140-B/2010, de 30 de dezembro.
³ Decreto-Lei n.º 127/2011, de 31 de dezembro.
⁴ Decreto-Lei 14/2023, de 24 de fevereiro.
⁵ Casey, B. H. (2014). From pension funds to piggy banks: (Perverse) consequences of the Stability and Growth Pact since the crisis. *International Social Security Review*, 67, 27–48.

de avaliar a solvência a longo prazo das suas poupanças, não sendo portanto possível voltar atrás quando erros são descobertos tardiamente, para além de que muitos indivíduos não ganham o suficiente ao longo da sua vida ativa de trabalho para poupar para a velhice, o que significa que é necessário haver redistribuição para as retirar e manter fora de uma situação de pobreza até à data de morte. Em ambos os casos, o desempenho da gestão em regime de capitalização, ou seja, de acumulação prévia, tem revelados rendibilidades reduzidas e também por esta razão o seu papel tem sido limitado. Em suma, o sistema previdencial, assente num regime de repartição, em que as contribuições e quotizações, resultantes da incidência de uma taxa contributiva sobre as remunerações, são redistribuídas de imediato para pagar as prestações previstas, é o único que tem por base um mecanismo de socialização, ou mutualização, de uma parte da massa salarial, e também do risco, a que a entidade empregadora não pode estar alheia, tornando, no caso da eventualidade velhice, a pensão de velhice em salário diferido. Esta lógica salarial a que se associa o conceito de seguro social não deve ser confundida nem com a lógica assistencial nem com a lógica patrimonial (ou de poupança) presentes nos restantes sistemas respetivamente. Este aspeto é tanto mais importante quanto cabe às entidades empregadoras, públicas ou privadas, a maior parcela da taxa contributiva global (contribuições),

naquilo que deve ser a sua responsabilidade social para com os seus trabalhadores, mas que tem contrapartidas muito positivas, sobretudo ao nível da produtividade e do bem-estar coletivo. Não podemos esquecer que esses empregadores são obrigados a fazer o mesmo pelas suas empresas ao levar a cabo investimentos em capital fixo cuja depreciação obedece a regras bem definidas¹. As críticas que desde meados da década de 90 são recorrentemente feitas ao sistema previdencial, na sequência de um relatório do Banco Mundial de 1994, têm tentado derrubá-lo, sobretudo alegando uma ausência de sustentabilidade financeira, mas não tenhamos dúvidas que caso esse derrube acontecesse as consequências seriam desastrosas, ao nível de catástrofe social. Esquecem-se de forma grosseira as razões da sua emergência, tanto económicas como sociais,² argumentando que o envelhecimento é um fator de tensão que põe em causa a sustentabilidade financeira, quando o envelhecimento é precisamente uma das causas de existência do sistema e como se o equilíbrio não dependesse de reservas constituídas na fase inicial do sistema³ e de uma relação que depende não só do rácio de dependência demográfica do sistema (número de pensionistas no ano t/ número de contribuintes ativos no ano t) mas também do rácio de substituição do sistema (pensão média do ano t/ remuneração média sujeita a contribuição no ano t) e que, portanto, a evolução do total de remunerações sujeitas a contribuição

1 Note-se que o consumo de capital fixo representa a depreciação dos ativos fixos em resultado do desgaste normal dos mesmos e da sua obsolescência. Este valor inclui uma provisão para perdas de ativos fixos como consequência de prejuízos acidentais, suscetíveis de serem cobertos pelo seguro.

2 Garcia, M. T. M. (2024). Os fundamentos da emergência dos sistemas públicos de pensões, in Segurança Social: Direito e Economia: Edição comemorativa dos 50 anos da Constituição da República Portuguesa de 1976. Garcia, M. T. M., Campino, J., Bravo, J. M., Martins, L. L., Lavouras, M., Correia, J. A., Dias, P. L., Luís, S. L., Serrão, T., & Amaro, N. M. (Coord.), Almedina.

3 Em Portugal, o Fundo de Estabilização Financeira da Segurança Social foi criado em 1989.

**Bis res de moluptati
doloribust, nient.
Intotaectet acercipis
cus alici suntota
quiaspiAndent. Vit lab
ilibus derciis aute natus.**

em cada ano e a evolução do total de pensões em pagamento são variáveis indispensáveis a ter em conta, impondo-se o controlo da subdeclaração por parte das entidades empregadoras, mas também do risco político quando o sistema é chamado a responder a situações alheias aos seus objetivos. Acresce que o sistema previdencial é sem dúvida o único sistema que valoriza a qualificação do individuo e minimiza o risco moral decorrente de um sistema assistencial (que pode mesmo incentivar a economia informal), que garante mínimos de subsistência, e o risco financeiro (e também de fraude financeira) característica de um sistema complementar. Passados 30 anos desse relatório estão hoje desmascaradas muitas das experiências de transformação mais radical por que passaram muitos países, desde logo o caso do Chile, mas também o caso da Suécia.¹ Em Portugal, assistiram-se a múltiplas alterações, ditas paramétricas, que tenderam a diminuir o valor da pensão, a aumentar a idade legal de reforma, e a enaltecer o sistema complementar².

1 Beattie, R. and W. McGillivray (1995). A risky strategy: Reflections on the World Bank Report: averting the old age crisis. International Social Security Review, Vol. 48, No. 3-4, pp. 5-22; International Labour Office (2018). Reversing Pension Privatizations: Rebuilding public pension systems in Eastern Europe and Latin America, Edited by Isabel Ortiz, Fabio Durán-Valverde, Stefan Urban and Veronika Wodsa. Geneva: ILO, 2018.

2 O relatório da Comissão Europeia de 2006 (Adequate and sustainable pensions: syntheseis report, Office for Official Publications of the European Communities), descreve a tendência das reformas dos sistemas de pensões dos Estados-membros desde 1999, a qual se caracterizou por: 1. Criação de incentivos ao aumento do período de vida ativa; 2. Reforço da relação entre contribuições e prestações sociais, em termos individuais; 3. Consideração da esperança média de vida na fórmula de cálculo das pensões e no seu acesso..



com o regime geral da segurança social no que respeita às condições de aposentação e cálculo das pensões, deixando a Caixa Geral de Aposentações, a partir de 1 de janeiro de 2006, de proceder à inscrição de subscritores. Não menos relevante é a criação do indexante dos apoios sociais, instituído pela Lei n.º 53-B/2006, de 29 de dezembro, que fixa, igualmente,

as regras da sua atualização. As pensões e algumas das outras prestações do sistema de segurança social passam assim a ser atualizadas em função do montante do indexante dos apoios sociais (que se mantém em 419,22€ desde 2009 até 2015), com consequências hoje tidas como desastrosas no valor da pensão mínima de velhice de base contributiva.¹

1 Murteira, M. C. (2020). A Erosão Drástica da Segurança de Rendimento na Reforma em Portugal: O Efeito Cumulativo dos Ajustamentos Incrementais, *Notas Económicas* 50, pp. 43- 63; Murteira, M. C. (2022). Capítulo 4 A Trajetória de Reformas da Pensão Mínima de Velhice: Construção e Erosão de um Direito Fundamentado na Relação Laboral in *Regime de Mínimos Sociais em Portugal - Evolução do Discurso Político e das Políticas*, José António Pereirinha, Elvira Pereira (Coord.), Almedina.

A Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, teve como um dos aspetos de maior relevo relativamente ao sistema previdencial a introdução de um fator de sustentabilidade (artigo 64º). Assim, ao montante da pensão estatutária, calculada nos termos legais, é aplicável um fator de sustentabilidade relacionado com a evolução da esperança média de vida, tendo em vista a adequação do sistema às modificações resultantes de alterações demográficas e económicas. Este fator de sustentabilidade é definido pela relação entre a esperança média de vida verificada num determinado ano de referência e a esperança média de vida que se verificar no ano anterior ao do requerimento da pensão¹. A lei n.º 83-A/2013, de 30 de dezembro, determina que a idade normal de acesso à pensão de velhice passe a ajustar-se de acordo com a evolução dos índices da esperança média de vida. Assim, após 2014, a idade normal de acesso à pensão de velhice varia em função da evolução da esperança média de vida aos 65 anos de idade, e corresponde à idade normal de acesso à pensão de velhice em 2014 acrescida do número de meses apurados em função do acréscimo da esperança média de vida. Em conclusão, quando olhamos para os diversos indicadores relativos ao sistema de segurança social, depois desta vaga de alterações legislativas, podemos dizer que teve lugar um efeito desconfiança patente no efeito quantitativo de reformas antecipadas, que quadruplicaram, apesar das penalizações

1 Em 2024 atingiu o valor mais baixo de 84,2%.

2 European Commission, 2021. The 2021 Ageing Report: economic and budgetary projections for the EU Member States (2019-2070). Institutional paper, No. 148.

3 Já no que diz respeito aos subscritores da Caixa Geral de Aposentações, este valor tem sido errático, mas praticamente sempre superior a 30 anos, o que tem explicação no limite de idade que se registava para entrar na Função Pública.

4 Não são os países mais populosos que têm sistemas de segurança social, mas sim os países onde existe o reconhecimento dos

inerentes (com diminuição da carreira contributiva e consequente aumento da duração das pensões), e, em simultâneo, um efeito de contenção do crescimento do valor total das prestações. Precisamente, o relatório da Comissão Europeia de 2021 prevê que Portugal registe uma diminuição da despesa em pensões (-3,2 pontos percentuais), entre 2019 e 2070, enquanto o índice de dependência de idosos regista um aumento de 22% para 33.1% (11,1 pontos percentuais) no mesmo período.² Consta-se que, apesar da idade normal de acesso à pensão de velhice ter aumentado, em 2025 será de 66 anos e sete meses, a idade média de acesso às pensões de velhice teve tendência decrescente entre 2001 e 2014, ano em que foi de 62 anos, e está sempre abaixo dos 65 anos. Por outro lado, em termos de mercado de trabalho, dá que pensar o facto de a duração média da carreira contributiva para o regime geral da segurança social ser inferior a 30 anos, apesar de ter vindo a subir desde 2002, em 2022 não chegava aos 29 anos, muito aquém dos 40 anos que permite obter o valor máximo da pensão de velhice³. Variáveis como o desemprego são muito mais relevantes na gestão financeira do sistema previdencial do que o envelhecimento, de modo que soluções fáceis e imediatistas que promovem o aumento das receitas do sistema previdencial, via políticas facilitadoras do aumento da população ativa através de população imigrante com baixas qualificações⁴, assentes numa estratégia de incentivo de setores que já atingiram

o máximo de rendimentos à escala, como o turismo, ou que colocam em causa recursos limitados, como a agricultura intensiva, com consequente impacto no nível de remunerações, são altamente questionáveis, em comparação com outras que apelam à responsabilidade social das entidades empregadoras, ao combate à economia paralela, ao desincentivo da deslocalização da indústria para países onde não há direitos humanos, à defesa do direito das

mulheres, à restrição de emigração qualificada, e às políticas de desenvolvimento sustentável. O sistema previdencial existe para proteger o trabalhador e não é este que lhe causa problemas. Valorizar o trabalho e o trabalhador através de remunerações justas é sem dúvida o aspeto mais importante na manutenção do equilíbrio financeiro do sistema previdencial.



direitos: Declaração Universal dos Direitos do Homem (artigos 22.º 23º, 10 de dezembro de 1948) e, em Portugal, Constituição da República Portuguesa (artigo 63º).

As lutas que se estão a (re)fazer e os novos perfis de ação em Portugal

Isabel Roque

O século XXI caracteriza-se por um contexto de policrise em que o capitalismo enfrenta mais uma das suas metamorfoses manifesta em tensões disruptivas, simultaneamente a nível económico (inflação e recessão), ambiental (crises clima e pandemia), geopolítica (guerras e divisões internacionais) e no mercado de trabalho (desregulamentação, digitalização, despedimentos) onde o vírus da precariedade permanece bem enraizado. A crise dos anos 1970 e o surgimento do capitalismo neoliberal conduziram a intensos processos de reestruturação produtiva ocorridos nas grandes empresas capitalistas, conduzindo a uma fase de destruição das forças produtivas, financeirização da economia, degradação acelerada da força de trabalho e aumento da desigualdade social. O abandono do Estado relativamente ao trabalhador manifestou-se, sobretudo, nas políticas de desmantelamento do Estado Social e na transferência dos riscos laborais e sociais para o indivíduo, tornando-o responsável por si mesmo. O neoliberalismo criou uma distopia que se alimenta da captura da subjetividade do trabalhador, através do eufemismo do empreendedorismo, identitarismo e individualização. O indivíduo é colocado à

total mercê do capital, desvalorizando práticas coletivistas e os ideais de solidariedade que sustentavam sindicatos e partidos trabalhistas.

Crise de 2008, austeridade e novos protestos

Com a eclosão da crise de 2008, Portugal viveu um profundo estado de depressão económica e financeira. O Memorando de Entendimento com a Troika, assinado a 17 de maio de 2011, marcou o início de um período de três anos de resgate a Portugal, apresentado à sociedade civil, por governos e instituições internacionais, como único e inevitável. Como tal, alterações ao Código do Trabalho conduziram à expansão da precariedade laboral através da flexibilização das relações laborais, perda de direitos sociais e laborais, implementação de diversas reformas estruturais, privatização das empresas públicas, desregulamentação do sector financeiro e do mercado de trabalho, aumento da taxa de desemprego, desvalorização dos salários, culminando numa onda de desespero e de vulnerabilidade. No entanto, os cenários de crise podem não apenas conduzir a situações de vulnerabilidade e precariedade, mas podem também gerar novas

formas alternativas de organização e ação. Entre 2011 e 2013, ocorreram ondas de protesto e manifestações que reuniram indivíduos de todas as camadas sociais e faixas etárias que se uniram através das redes sociais, em prol do combate à austeridade e elevada taxa de desemprego. Iniciou-se um ciclo de protestos, onde, a par da ação sindical, emergiram novas estratégias e/ou repertórios de ação e novos atores coletivos a partir da sociedade civil. Estes novos movimentos de protesto social ou organizações de movimento social, surgiram como atores-chave contra as políticas de austeridade que atingiram a Europa. Ao contrário dos movimentos sociais tradicionais, que surgiram no contexto da revolução industrial e que se encontravam relacionados com reivindicações e direitos laborais, os novos movimentos sociais romperam com as características das organizações tradicionais, como os sindicatos, os partidos políticos e os movimentos operários. A manifestação de 12 de março de 2011, liderada pelo movimento Geração à Rasca, levou milhares de pessoas às ruas, desencadeando ações de protesto e descontentamento contra a política de austeridade. Tratou-se de uma das maiores manifestações ocorridas desde o período revolucionário de 1974, resultante da necessidade de elaboração de propostas alternativas perante um cenário de défice democrático. A onda de rebelião antiausteridade traduziu-se no aumento da luta reivindicativa e difusão rápida da ação coletiva, organizada e não organizada, envolvendo indivíduos, de todas as faixas etárias, géneros, raças, estratos sociais, e localidades. Tal permitiu a possibilidade de melhoria da democracia contemporânea, através da criação de um espaço distinto do Estado - a esfera pública - no qual ocorre a interação entre os indivíduos e a inclusão



de novos atores sociais ou minorias no processo de tomada de decisão. Estes movimentos lutaram numa tentativa de tentar encontrar espaço entre as estruturas sindicais tradicionais e recompor a luta da classe trabalhadora, sobretudo através de redes de jovens. Recorreu-se a novas táticas e estratégias de auto-organização, alimentando uma rede de relações transnacionais, baseadas em novas tecnologias de informação e comunicação

como recurso de mobilização. Neste sentido, surgiram novas formas de participação, como manifestações de protesto, marchas, ocupação de edifícios e praças. Verificou-se igualmente um incremento na vida associativa através de organizações independentes e processos de participação popular e de construção de uma coligação de trabalhadores. É de salientar ainda que, no contexto do combate à precariedade e

luta antiausteridade, se assistiu a uma tentativa de cooperação e articulação, através da “unidade na ação”, entre a Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses e estes movimentos sociais, para reforço da sua capacidade de mobilização. No entanto, verificaram-se fortes tensões durante estas alianças e que residiam na identidade e características organizacionais. A partir de 2013, estes movimentos começaram a dissipar-se, deixando como legado a força que demonstraram na capacidade de mobilização de pessoas para a paralisação de cidades.

Pandemia e formas alternativas de organização

Em 2020, a pandemia da Covid-19 desvelou e agravou situações de precariedade, informalidade e vulnerabilidade no mercado de trabalho. Verificou-se uma diferenciação e/ou segregação de classes, entre trabalhadores essenciais e não essenciais, conduzindo ao aumento das desigualdades sociais. Foi não apenas numa luta pela sobrevivência contra o vírus por parte dos trabalhadores essenciais, mas contra o desemprego desprotegido. De facto, é através destas situações que se pode verificar que o capitalismo tem vindo a sofrer um processo de metamorfose quanto às formas e vínculos laborais. A digitalização do mundo do trabalho, numa era do capitalismo de plataforma, foi acelerado através de uma reestruturação organizacional heterogénea e flexível do trabalho. Em plena pandemia, evidenciou-se a necessidade de regulamentação que se verificava desde a Grande Recessão, situação esta que se agudizou com a introdução da inteligência artificial no mercado de trabalho e dos processos de despotismo algorítmico.

**Bis res de moluptati
doloribust, nient.
Intotaectet acercipis
cus alici suntota
quiaspiAndent.**

Estes encontram-se cada vez mais presentes, quer na organização da produção, quer nas relações laborais nas empresas, recuperando formas pretéritas regidas pelo taylorismo digital. Tal tem sido evidente não apenas no setor dos serviços, mas nos setores da aviação, indústria, logística, ensino, jornalismo, transportes, *call* e *contact centers*, onde despedimentos coletivos têm ocorrido de forma massiva em Portugal. Durante e após a pandemia da Covid-19, os trabalhadores não permaneceram inativos ou passivos, mas geraram novas formas alternativas de organização. Novas dinâmicas e formas de luta e resistência foram exploradas e aprofundadas durante a pandemia, através das plataformas, redes sociais e comunidades. Tem vindo a ocorrer uma mudança na dinâmica de classe, onde se verifica uma tentativa de reinvenção da mesma e da sua (re)organização dentro e em paralelo aos sindicatos. Ou seja, uma organização em cooperativas e/ou empresas, bem como em associações cívicas e de trabalhadores unindo uma força de trabalho heterogénea, móvel e transnacional, quebrando as tradições de género, raça e divisão de classe. Este processo de metamorfose da classe trabalhadora consiste no surgimento de novos atores sociais, cada vez mais diferenciados e vulnerabilizados, incluindo mulheres, pessoas racializadas, LGBTIA+, imigrantes e refugiados. Estes são aqueles que não apenas experienciam as formas de trabalho mais atípicas, flexíveis e precárias, mas que se

encontram mais envolvidos nos novos perfis de ação global e solidariedade de classe, conduzindo a um processo de reinvenção do sindicalismo. Isto significa que a noção de precariedade fala a linguagem da classe trabalhadora e promove uma visão interseccional de raça, classe e género, ou seja, o conceito de multidão ultrapassa a heterogeneidade da classe trabalhadora.

**Digitalização, ultraprecarização
e ciberativismo**

Mas não é apenas nas plataformas digitais que a ultraprecarização se tem vindo a demarcar através da intermitência, invisibilização e informalidade dos contratos. A desregulação do mercado de trabalho em Portugal e a questão salarial são questões antigas e transversais que permanecem, sobretudo nos setores da agricultura, hotelaria, limpezas, logística, indústria, e os serviços, como no caso dos *call* e *contact centres* que abarcam inúmeras empresas do setor privado e publico e onde também se verifica o falso empreendedorismo, como no caso dos estafetas e motoristas de plataformas digitais. Desde a Grande Recessão que as empresas tem recorrido não apenas à digitalização, mas a trabalhadores contingentes para proceder a cortes nos custos, substituindo permanentes por temporários e contingentes, com baixos salários, sem acesso a proteção no emprego e desemprego. Perante este cenário de perda de acesso a direitos sociais, laborais e humanos, os trabalhadores têm levado a cabo lógicas de reivindicação e organização. Novas sinergias têm sido igualmente criadas, quer a nível nacional, quer internacional, reinventando o sentido do sindicalismo tradicional, compreendendo um engajamento com outras lutas sociais por direitos laborais e humanos,

através da reconstrução de um movimento de consciência de classe que una todos os segmentos da classe-que-vive-do-trabalho. Tal, tem sido notório na sociedade portuguesa onde diversas paralisações, greves, movimentos de protesto sectorial têm sido despoletados por operadores de *call* e *contact center*, pilotos e técnicos de manutenção da aviação, maquinistas de comboios, enfermeiros, médicos, professores, funcionários da justiça, bombeiros, trabalhadores de plataformas digitais, sobretudo estafetas e motoristas, que têm recorrido a novas práticas de resistência, coletivismo e solidariedade. estafetas e motoristas de plataformas digitais. Num cenário de periferização das metrópoles e aumento do custo de vida, verificam-se casos de movimentos de protesto social, orgânicos e inorgânicos, como o antirracista, habitação, feminista, pro-imigração, entre outros, mas também têm surgido associações de cidadãos e trabalhadores organizados, como o Vida Justa, que agrega sobretudo trabalhadores imigrantes, racializados e dos bairros, que se têm organizado na luta pela garantia de condições de um trabalho e vida dignos. Portanto, neste contexto de sofrimento e alienação, cada vez mais exacerbado, os trabalhadores vão ganhando e construindo, de forma gradual, consciência e solidariedade de classe que consiste, sobretudo em criar e reconhecer formas de organização alternativa, através de sinergias e formas de resistência com outros movimentos e setores profissionais, e organizações de movimentos sociais e cooperativas, impulsionadas pela sociedade civil e poder público. Em Portugal, os Estafetas em Luta, movimento liderado por trabalhadores imigrantes brasileiros em Portugal, têm tentando levar a cabo a criação de uma cooperativa, situação esta que tem sido dificultada pelas burocracias inerentes

ao processo. No Brasil destaca-se o papel de organizações de cooperativismo digital e anti-corporativistas LGBT, como as *Señoritas Courier*, que traduzem a experiência de um coletivo de entregas de bicicleta, formado exclusivamente por mulheres e pessoas LGBTQIA+ e programas de empoderamento das mulheres de baixo para cima, instituídos pelo Estado. Tal como no cooperativismo tradicional, o cooperativismo de plataforma centra-se na auto-organização dos trabalhadores, a partir de uma proposta de cooperação e solidariedade através do uso de novas tecnologias e da criação de plataformas para potencializar o alcance e os resultados. Através de uma organização de classe a partir de baixo, de chão de fabrica, estes trabalhadores recorrem às novas tecnologias de informação e comunicação, ou seja, o ciberativismo que compreende o uso da internet recorrendo a grupos privados como o WhatsApp, Facebook, Instagram, Tik Tok e outras redes e aplicativos sociais. Portanto, os trabalhadores usam os seus instrumentos de trabalho que os controlam e atormentam, regulando os ditames do seu trabalho, como ferramentas para fins de organização e promoção das suas ações de luta. De facto, o ciberativismo consegue, de certa forma, colmatar o individualismo e/ou atomização do trabalhador do século XXI, onde estes *chats* se transformam em salas virtuais de catarse e confraternização, permitindo a disseminação das suas ações de protesto e ações coletivas.

**Desafios aos sindicatos, 50
anos depois de Abril**

No entanto, é de salientar que para além do papel destes movimentos em colmatar a fragilidade dos sindicatos, a participação em contexto da

ação sindical permanece ainda como crucial para os propósitos centrais dos trabalhadores, não esquecendo o papel da solidariedade. Em pleno século XXI, a promoção da solidariedade através dos sindicatos enfrenta desafios, como a heterogeneidade dos sectores de atividade, sobretudo no setor de serviços, dificultando coligações amplas entre os trabalhadores, e a dualização do mercado de trabalho entre os *insiders*, que experimentam condições de emprego padrão com menor risco devido a maiores proteções institucionais, e os *outsiders*, que enfrentam maior probabilidade de enfrentar situações de trabalho atípico, desemprego e exclusão. Para além disto, permanecem questões prementes para o processo de revitalização e atualização das estratégias e repertórios de ação dos sindicatos e que incidem, sobretudo na maior dispersão física das atividades e atomização dos trabalhadores, sobretudo no caso do trabalho digital e plataformizado; a curta duração dos vínculos laborais e o consequente aumento da rotatividade; o aumento do número de trabalhadores imigrantes ilegais que se encontram em vínculos informais e que possuem barreiras linguísticas, aumentando o risco de tráfico e exploração humana; o assédio moral inculcado aos trabalhadores sindicalizados; questões de ideologia de extrema-direita anti-sindical e a mentalidade empresarial *maker* do *self made man/woman*, inculcada, sobretudo nos jovens que se afastam do sindicalismo; e a falta de atualização, ou mera falta de interesse, do conhecimento das novas formas e trabalho e vínculos laborais, formais e informais, por parte dos quadros dirigentes dos sindicatos tradicionais. Os sindicatos devem ser orientados para incluir os interesses dos *outsiders*, alterando a sua composição e organização para serem

mais eficazes nas atuais condições económicas. Apesar do aumento da incerteza quanto ao futuro, os trabalhadores continuam a lutar pelos seus direitos, envolvendo-se em novas formas de organização que divergem do *mainstream* através do seu compromisso com princípios como a autonomia, solidariedade, responsabilidade, diálogo, inclusão, cuidado e estruturas e práticas organizacionais incomuns associadas, como autogestão, tomada de decisão horizontal, reuniões abertas ou autoexpressão artística. Após 50 anos decorridos da maior revolução do povo português, é crucial participar de forma ativa e democrática na sociedade através das lutas sindicais e de protesto social. É fundamental analisar criticamente as políticas públicas e as práticas que perpetuam a precarização do trabalho, identificar estratégias e alternativas para promover condições de trabalho dignas e justas para todos os trabalhadores e trabalhadoras.



Como tem evoluído a fatia do bolo que é recebida pelos trabalhadores em Portugal?

Vicente Ferreira

O regresso da inflação a níveis que já não se registavam há várias décadas traduziu-se numa crise do custo de vida. Isso aconteceu enquanto as grandes empresas viam os seus lucros disparar à boleia da subida dos preços. Neste contexto, não surpreende que o debate sobre a distribuição do rendimento tenha ganho destaque. Como é que se explica que a inflação tenha gerado experiências tão desiguais? Para perceber como tem evoluído a distribuição do rendimento – e o que pode explicar essa evolução – é útil recuar no tempo e analisar o que ocorreu desde a última grande crise anterior à pandemia: o colapso financeiro internacional de 2008. O indicador que serve de ponto de partida para este texto é o da “distribuição funcional do rendimento”. Traduzindo do economês, a distribuição funcional significa a divisão do rendimento total entre quem contribuiu para a produção, ou seja, trabalho e capital. No fundo, é o que nos diz o tamanho da fatia do bolo que é entregue aos trabalhadores, em comparação com a que fica para as empresas. No gráfico abaixo, vê-se a evolução do peso dos

salários no PIB – a tal fatia dos trabalhadores – na economia portuguesa desde o início do século. Se nos focarmos no período a partir de 2008, é possível distinguir três fases: uma primeira, entre 2008 e 2015, marcada por uma queda abrupta do peso dos salários no PIB; uma segunda, entre 2016 e 2019, em que se regista uma ligeira recuperação; e uma terceira, entre 2020 e 2024, em que o peso dos salários aumenta e diminui de forma igualmente expressiva, regressando ao valor inicial. Uma análise mais detalhada de cada uma destas fases ajuda a perceber a economia política da distribuição do rendimento em Portugal.

2008 – 2014: crise e austeridade

A crise financeira mundial de 2007-08 não foi o início dos problemas para quem trabalha em Portugal. O peso dos salários no PIB já vinha a diminuir desde a viragem do século e a adesão do país ao Euro. No entanto, a desigualdade na repartição do rendimento aumentou de forma expressiva com a crise que atingiu a economia portuguesa e, sobretudo, com as medidas de

austeridade que foram adotadas no país. A queda abrupta do peso dos salários no PIB esteve associada ao pacote de medidas de desvalorização salarial e de desregulação laboral aprovado no período da Troika (2011-2014). Além dos cortes generalizados na despesa pública e do aumento dos impostos, foi aplicado um conjunto de medidas de desregulação laboral que incluíam a flexibilização dos despedimentos e a facilitação do recurso a contratos precários. De forma resumida, o programa apostava na desvalorização interna e na redução dos “custos do trabalho” – leia-se, salários – como forma de promover a competitividade do país. O então primeiro-ministro Pedro Passos Coelho (PSD) não escondeu as intenções da estratégia quando disse que só poderíamos “sair desta situação [de crise] empobrecendo”.¹ No entanto, o programa de austeridade não cumpriu o que prometera: Portugal saiu deste período com uma dívida pública ainda mais elevada e sem uma economia mais competitiva e robusta. Embora o país tenha deixado de registar défices externos – ou seja, de importar mais do que exporta –, isso não se deveu às exportações, mas sim à quebra acentuada das importações, como resultado da austeridade que comprimiu o poder de compra da maioria das pessoas.² O principal resultado das medidas aplicadas durante a intervenção da Troika foi outro: uma transferência de rendimentos do trabalho para o capital, através da compressão salarial

e do aumento do desemprego. O peso dos salários no PIB caiu de forma expressiva, passando de 56,6% em 2010 para 51,5% em 2015. Alguns estudos publicados nos últimos anos por economistas da Comissão Europeia³ ou do Fundo Monetário Internacional⁴ mostram que a desregulação laboral tem um efeito de compressão dos salários e de redução da parte do rendimento produzido na economia que é recebida pelos trabalhadores. O desemprego – que atingiu os 17,1% em 2013 – também desempenha um papel importante enquanto mecanismo disciplinador da força de trabalho.⁵

2015 – 2019: Geringonça

A tendência de redução do peso dos salários no PIB só se inverteu a partir de 2016. A isso não será alheio o facto de, no final de 2015, as eleições legislativas terem conduzido à formação de um governo minoritário do PS apoiado pelos partidos à esquerda (BE, PCP e Os Verdes). A Geringonça – como viria a ficar conhecida – apostou na reversão de boa parte dos cortes nos salários e pensões do tempo da Troika. Além disso, iniciou-se uma trajetória de aumento do Salário Mínimo Nacional, que passou a ser aumentado anualmente e subiu de €505 mensais em 2015 para €600 em 2019. Neste período, a economia portuguesa também beneficiou de uma conjuntura externa mais favorável, com a recuperação da Zona Euro, onde

se encontram alguns dos principais parceiros comerciais do país, e a alteração da política monetária do Banco Central Europeu, que deu início ao programa de compra de títulos de dívida pública e contribuiu de forma decisiva para reduzir os juros pagos pelo Estado. A recuperação do consumo interno e da procura externa contribuíram para o crescimento económico e para a redução do desemprego no país. Neste contexto, as medidas de promoção dos rendimentos traduziram-se num aumento da fatia do bolo que os trabalhadores recebem. O peso dos salários no PIB passou de 51% em 2016 para 52,7% em 2019, invertendo-se parcialmente a quebra registada durante o período da Troika (ainda que se tenha mantido abaixo do nível anterior à crise e muito inferior ao registado na viragem do século). Apesar da ligeira melhoria na distribuição do rendimento entre capital e trabalho, o período da Geringonça não resolveu problemas estruturais da economia portuguesa. A recuperação da economia e do emprego foi alavancada pela expansão de setores como o turismo, intensivo em trabalho e assente em salários baixos. Além do volume de emprego, é preciso ter em conta a sua composição. A precariedade generalizou-se e Portugal tornou-se um dos países da União Europeia com maior peso de contratos a termo, sendo também um dos que regista maior peso dos contratos a termo involuntários (que correspondem a pessoas que não conseguiram encontrar um emprego mais estável). A monocultura do turismo e do imobiliário, promovida por uma série de incentivos para atrair investimento estrangeiro, acentuou a especialização da economia portuguesa em

serviços de baixo valor acrescentado e pouco potencial produtivo, contribuindo também para a subida vertiginosa dos preços da habitação.¹

A verdade é que, nas últimas duas décadas, o crescimento dos salários nem sequer tem acompanhado a produtividade, precisamente pela fragilidade do poder negocial de quem trabalha. Ao contrário do que é dito pela maioria dos economistas, o problema não está apenas em fazer crescer o bolo para depois distribuir.

2020 – 2024: pandemia e inflação

Com o início da pandemia em 2020, as medidas de confinamento obrigaram ao encerramento da esmagadora maioria das atividades. A crise provocada pela COVID-19 levou à quebra mais acentuada do PIB português em várias décadas. Ao mesmo tempo, os governos dos países europeus adotaram um conjunto de medidas para

1 Passos Coelho: “*Só vamos sair da crise empobrecendo*”. Expresso, 25 de outubro de 2011.
2 Mamede, R. P. (2015). Calm after the storm? Portugal one year after the end of the adjustment program. *Dinamia CET WP* nº 13.
3 Da Silva, A. D., & Turrini, A. (2015). Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU countries. *DG ECFIN Economic Papers* No. 544.
4 Ciminelli, G., Duval, R., & Furceri, D. (2022). Employment protection deregulation and labor shares in advanced economies. *Review of Economics and Statistics*, 104(6), 1174-1190.
5 Abreu, A. (2020). Acerca da repartição funcional do rendimento na economia portuguesa. *Notas Económicas*, 50(8), 85-101.

1 Drago, A. (2021). Turismo e pandemia: fragilidades da internacionalização sitiada da economia portuguesa. *Observatório sobre Crises e Alternativas (CES)*, Caderno nº 16.



garantir (pelo menos parcialmente) o rendimento de quem se viu impedido de trabalhar. Como o PIB afundou e os rendimentos não caíram na mesma proporção, o peso dos salários no PIB “aumentou”, mas isso não refletiu uma verdadeira melhoria da posição dos trabalhadores. A partir de 2021, o processo inverteu-se. À medida que as medidas de confinamento foram terminando e as atividades reabriram, o rendimento produzido em Portugal voltou a aumentar e houve uma nova redução da fatia dos salários. Esta redução começou em 2021, mas foi particularmente acentuada em 2022, quando a inflação atingiu níveis que já não se registavam há algumas décadas depois da invasão russa da Ucrânia ter feito disparar os preços do petróleo e de outras matérias-primas nos mercados internacionais. Na maioria dos países europeus a prioridade dos governos foi a de conter o crescimento dos salários para evitar o suposto risco de uma

“espiral inflacionista”. Em Portugal, o governo do PS seguiu esta linha e definiu aumentos inferiores à inflação para a maioria dos funcionários públicos, dando um sinal claro ao setor privado.¹ A quebra de mais de 5% do salário médio real em 2022 significa que, em média, os trabalhadores perderam quase um salário mensal nesse ano. Com a restrição dos salários, a inflação transformou-se numa crise do custo de vida.² O peso dos salários no PIB registou uma quebra acentuada em 2022 e voltou a diminuir em 2023. Enquanto muitas empresas conseguiram proteger as suas margens, os custos da crise foram maioritariamente imputados aos trabalhadores e houve uma transferência de rendimentos do trabalho para o capital. A inflação e a restrição dos salários interromperam a trajetória de recuperação da fatia dos trabalhadores iniciada no período da Geringonça. A partir de 2023, a evolução do salário médio em Portugal tem sido superior à de outros países

europeus. No entanto, estes números têm de ser lidos com alguma cautela. Portugal é o país da União Europeia onde o salário mínimo mais se aproxima do salário mediano – isto é, do salário de quem se encontra “no meio” da distribuição salarial no país. Por outras palavras, a economia portuguesa é marcada pela prevalência de salários baixos, iguais ou pouco superiores ao salário mínimo. Os dados mais recentes que o INE disponibiliza mostram que metade das pessoas recebe um salário inferior a €1050 brutos (isto é, antes de impostos).¹ Neste contexto, é provável que a evolução da média dos salários reflita em grande medida o impacto da subida do salário mínimo decretada pelo governo. Este fenómeno não reflete, por isso, uma posição mais favorável dos trabalhadores no processo negocial com as empresas. A verdade é que, nas últimas duas décadas, o crescimento dos salários

nem sequer tem acompanhado a produtividade, precisamente pela fragilidade do poder negocial de quem trabalha.² Ao contrário do que é dito pela maioria dos economistas, o problema não está apenas em fazer crescer o bolo para depois distribuir. Em Portugal, o bolo tem aumentado, mas a fatia dos trabalhadores ficou mais pequena. O Acordo de Rendimentos, assinado pelo governo anterior (PS) com as confederações patronais e a UGT, definiu como objetivo recuperar o peso dos salários no PIB para os valores anteriores à crise de 2008-12, oferecendo benefícios fiscais às empresas que aumentassem salários em linha com as metas estabelecidas. Só que em 2023, o primeiro ano de aplicação do acordo, o resultado foi o oposto: o peso dos salários voltou a diminuir, afastando-se do objetivo definido. Com as eleições no início de 2024 e a tomada de posse do novo governo do PSD, este acordo foi revisto, para o período 2025-2028, mantendo os valores previstos no acordo assinado pelo anterior governo (4,7% em 2025 e 4,6% em 2026), mas contemplando a possibilidade de isenção de IRS e de TSU nos prémios de produtividade e uma redução progressiva da taxa de IRC.³ **A redução da desigualdade na distribuição funcional do rendimento não foi assumida como prioridade pelo novo executivo, que aposta em reduzir a taxa de IRC sobre as empresas e esperar que estas comecem a pagar melhores salários. Um cenário que, numa economia com elevados níveis de precariedade, baixas taxas de sindicalização e abrangência reduzida da contratação coletiva, é difícil de antever.**

1 Costa diz que mexer nos salários iria criar uma “espiral inflacionista”. SIC Notícias, 9 de abril de 2022.

2 Martins, D., & Ferreira, V. (2023). A inflação pós-pandemia: reflexões a partir da economia portuguesa. Observatório sobre Crises e Alternativas (CES), Caderno nº 18.

1 INE (2023). Estatísticas do Emprego – Remuneração bruta mensal média por trabalhador.

2 Coimbra, P., & Rodrigues, J. (2022). Do trabalho para o capital: as verdadeiras contas certas. *Le Monde Diplomatique*, edição portuguesa, Maio de 2022.

3 O Acordo pode ser lido na íntegra aqui: <https://sdistribution.impresa.pt/data/content/binaries/db3/6d8/16b62c9f-5f9f-4346-a72d-f2412f26de9c/Acordo-Tripartido-2025-2028---versao-final.pdf>

Política salarial e negociação coletiva em três setores: olhando para o passado e para o presente nos têxteis, energia e nos médicos

Quatro perguntas a Manuel Freitas (FESETE, CGTP), Rui Miranda (SINDEL, UGT) e Joana Bordalo e Sá (FNAM), por Maria da Paz Campos Lima

Manuel Freitas, Coordenador da Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FESETE, CGTP)

1 Qual foi o impacto das políticas do período da intervenção da troika na desvalorização salarial dos sectores?

Antes de avaliar o impacto, considero relevante introduzir alguns dados de caracterização das Indústrias Têxteis, Vestuário, Curtumes e Calçado (ITVCC), onde a FESETE e os seus sindicatos filiados desenvolvem a ação sindical.

Cerca de 170.000 trabalhadores, a maioria mulheres, laboram em 7.500 empresas, das quais 89% são micro e pequenas e 10% médias empresas. Do total dos trabalhadores, 46% laboraram nas micro e pequenas empresas e 43% nas médias. Hoje a maioria das empresas e trabalhadores concentraram-se nos concelhos dos distritos de Braga, Porto e Aveiro. A maioria dos trabalhadores operacionais auferem uma retribuição base próxima do Salário Mínimo Nacional, SMN. Estes sectores têm uma forte vocação exportadora, ainda muito concentrada nos países da União Europeia, UE. Ao nível da incorporação na cadeia de valor dos produtos,

a realidade das empresas portuguesas varia desde a conceção, marca própria e retalho (minoritária), passando pela produção para as grandes marcas globais; até à subcontratação pura e dura de venda de minutos de máquina. As exportações globais em valor das ITVCC têm crescido de forma sustentável, evoluindo de 5.085 milhões de euros em 2010 para 8.161 milhões de euros em 2022. A maioria das empresas não se encontra filiada em nenhuma das Associações Patronais, tal como a maioria dos trabalhadores não é sindicalizada, embora a nossa ação sindical ultrapasse os trabalhadores sindicalizados, quando estendemos os Contratos Coletivos de Trabalho (CCT's), através das Portarias de Extensão aos trabalhadores não filiados. A intervenção da troika em Portugal requisitada pelo governo do Partido Socialista e cujas orientações e políticas neoliberais para o acelerado empobrecimento dos trabalhadores contarem com o beneplácito do Governo do PSD/CDS, Passos Coelho, produziram um forte impacto na desvalorização salarial e corte dos direitos laborais e sociais dos trabalhadores destes sectores, nomeadamente, através: do congelamento do SMN entre 2012 e 2014; das recomendações ao patronato para boicotar a negociação colectiva e aumentos salariais entre 2011 e 2014; da suspensão da publicação das Portarias de Extensão dos CCT's negociados antes da chegada da troika; do apelo à denúncia e posterior caducidade dos CCT's negociados por ação unilateral do patronato, de que foi exemplo o CCT negociado em 2010 com a Associação Têxtil e Vestuário de Portugal (ATP), o qual tinha sido sujeito nas negociações a uma profunda reformulação e cujo objetivo da caducidade foi a eliminação de todos os direitos laborais superiores ao Código do Trabalho; da

eliminação de quatro feriados anuais; da redução do período de férias de 25 para 22 dias; da redução para metade dos acréscimos salariais pelo trabalho suplementar e da redução do valor das indemnizações por despedimento coletivo. Entre 2011 e 2014 a evolução do poder de compra dos trabalhadores das ITVCC é negativo em todos os sectores: 2,1% nos lanifícios; 3% na têxtil; 3,3% no vestuário; 3,4% no calçado e 4,8% nos curtumes.

2 Em que medida, no período pós-troika até à atualidade, se assistiu a uma recuperação salarial nos sectores. Em que medida a pandemia e a vaga inflacionista comprometeram o alcance dessa recuperação? Qual foi o contributo das lutas sindicais e da negociação coletiva nos sectores para os resultados alcançados?

No período pós-troika (2015-2019) a negociação coletiva sectorial foi retomada e o SMN, uma poderosa alavanca para a negociação salarial, volta a crescer com valores superiores à inflação, influenciando de forma positiva os salários negociados e garantindo que a variação anual do poder de compra dos trabalhadores destes sectores fosse positiva. Durante a crise pandémica (2020-2021) apesar da maioria das associações patronais ter recusado negociar os CCT's, pelo efeito da atualização anual do SMN e pela negociação do CCT em 2020 e 2021 nos curtumes e em 2021 nos têxteis-lar e lanifícios, a variação anual do poder de compra dos trabalhadores das ITVCC manteve-se positiva. Com a vaga inflacionista a atingir o seu pico de 7,8% em 2022, a variação do poder de compra foi negativa. Em 2023 a variação do poder de compra voltou a ser positiva. Apesar de globalmente a variação do poder de

compra dos trabalhadores das ITVCC entre 2010 e 2023 ser positiva, não significa que do ponto de vista da riqueza produzida nestes sectores se tenham reduzido as profundas desigualdades. Bem pelo contrário, os trabalhadores operacionais, empenhados e com as qualificações adequadas às exigências de resposta rápida e dos padrões de qualidade exigidos pelas marcas que dominam a cadeia de valor, auferem retribuições ilíquidas iguais ou próximas do SMN. A título de exemplo os trabalhadores do calçado em resultado da recusa da Associação Patronal, APICCAPS em negociar o CCT com a FESETE de 2022 a 2024, o salário mínimo legal aplicável a todos os trabalhadores da produção, incluindo o encarregado, foi o SMN. Para nós a unidade a capacidade de luta organizada dos trabalhadores é fundamental para defendermos os atuais direitos laborais incorporados nos CCT's por nós negociados, para negociarmos novos direitos e melhores salários. A nossa ação sindical sectorial ao longo dos últimos 50 anos, regista momentos altos da unidade na ação e da luta organizada dos trabalhadores nomeadamente: na negociação dos CCT's; na defesa do emprego e na viabilização das empresas; na defesa dos direitos laborais constantes dos CCT's: na luta pela 40 horas, fim do trabalho ao sábado e manutenção das pausas de trabalho monótono e repetitivo; pela eliminação da discriminação salarial entre mulheres e homens; pela defesa dos direitos laborais nas empresas após a caducidade dos CCT's; na aplicação dos direitos plasmados nos CCT's aos novos trabalhadores que chegam aos sectores. No tempo presente os trabalhadores têm manifestado mais disponibilidade para protestarem e lutarem pelos seus direitos ao nível da empresa, quando está em causa a perda do emprego e a redução dos direitos e menos

disponibilidade para as lutas sectoriais e nacionais. Estamos perante atitudes mais defensivas e menos disponibilidade para o protesto e lutas pela conquista de novos direitos e melhores salários, numa atitude mais ofensiva e necessária. Neste contexto as lutas sectoriais têm estado mais centradas na denúncia pública e protesto contra as desigualdades e os baixos salários, pelo respeito dos direitos laborais e a defesa do emprego. Mas não temos dúvidas de que, se a disponibilidade dos trabalhadores para a luta fosse mais elevada, os resultados da negociação ficariam, com certeza, mais próximos das nossas reivindicações no que diz respeito a novos direitos e salários.

3 *Como avalia o impacto do último Acordo de Rendimentos na negociação colectiva dos sectores?*

O Acordo de Rendimentos de 2022 não teve até ao momento qualquer impacto na negociação coletiva sectorial. Os objetivos fixados para os valores do SMN são insuficientes e não travam o agravamento das desigualdades. Estabelecer como prioridade do Acordo “a valorização da negociação colectiva” sem eliminar do Código do Trabalho o mecanismo da caducidade dos CCT's e a não reintrodução do principio do tratamento mais favorável, são formulações retóricas para enganar incautos que ainda não sentiram os efeitos nefastos da caducidade dos CCT's sobre os direitos dos trabalhadores, provocados por um patronato arrogante, imbuído das ideias neoliberais, que aspira à total desregulação das relações de emprego, ao retrocesso dos direitos laborais e ao aumento das desigualdades na distribuição da riqueza produzida.

4 *Quais os constrangimentos/obstáculos a superar na atualidade, na perspectiva da valorização dos salários e das carreiras profissionais dos sectores, em sede de negociação coletiva? Quais as prioridades da vossa agenda em termos da luta sindical e de negociação coletiva?*

De entre os vários constrangimentos/obstáculos elenco dois: as representações incorporadas pelos trabalhadores de que o sectores da moda onde laboram não produzem a riqueza suficiente para que possam auferir melhores salários e um horário de trabalho semanal mais reduzido, de forma a beneficiarem de um maior equilíbrio entre o trabalho, a família e o lazer; o individualismo exacerbado de uma parte significativa dos trabalhadores, que recorrem aos sindicatos como um instrumento para a resolução de conflitos pontuais e de ameaças ao emprego, por oposição à sindicalização e organização nos nossos sindicatos potenciando a sua força colectiva como meio de superar os impasses na negociação coletiva sectorial e de empresa. A nossa agenda e luta sindical emana das conclusões do 14º Congresso da FESETE, das quais destacamos: uma política industrial da UE de apoio à inovação e modernização das empresas com vista a uma indústria mais sustentável; uma política comercial da UE que respeite o principio da reciprocidade na circulação dos produtos, o combate à concorrência desleal e à implementação da etiqueta social nos produtos consumidos no espaço da UE; ao nível nacional, a defesa da fileira produtiva com o aumento da incorporação na cadeia de valor; realização de estudos em parceria sobre a existência de discriminação de género, entre mulheres e homens na organização hierárquica

e salarial nas grelhas de profissões dos CCT's e sua eliminação através da negociação coletiva; defesa dos direitos laborais plasmados nos CCT's através da sua efetiva aplicação aos trabalhadores; numa mais justa distribuição da riqueza produzida através da atualização anual do SMN, a negociação de melhores salários, do subsídio de refeição e a progressiva redução do tempo de trabalho semanal até às 35 horas; estudar novos modelos de organização do trabalho, em substituição do trabalho monótono e repetitivo, com o objetivo de prevenir e reduzir as doenças profissionais e psicossociais.

Rui Miranda, secretário-geral do Sindicato Nacional da Indústria e da Energia (SINDEL, UGT)

1 *Qual foi o impacto das políticas do período de intervenção da troika na desvalorização salarial no sector?*

Gostaria de aproveitar, desde logo, para deixar claro que o SINDEL nasceu no seio da EDP, em 1979, sendo desde há muitos anos o maior sindicato do sector da Energia, a nível nacional. Entretanto, e ao longo dos seus quarenta e cinco anos de atividade, o SINDEL tem vindo a alargar o seu raio de ação, primeiro ao sector da Indústria, depois aos sectores do Ambiente e Serviços. De um modo geral – e como seria expectável – as políticas implementadas no período de intervenção da troika tiveram um impacto negativo generalizado e o sector energético, em que o SINDEL desenvolve um trabalho intenso e de grande relevo, não constituiu exceção. Cingindo-me ao período referido – 2011 a 2014 – é de toda a justiça dizer que foi aproveitado por



2 Em que medida, no período pós-troika até à atualidade, se assistiu a uma recuperação salarial no sector? Em que medida a pandemia e a vaga inflacionista comprometeram o alcance dessa recuperação? Qual foi o contributo das lutas sindicais e da negociação coletiva no setor para os resultados alcançados?

Não há dúvida de que a “saída” (o espírito, em algumas empresas designadamente a EDP, ficou...) da troika de Portugal conduziu à abertura de portas para alguma recuperação do poder de compra dos trabalhadores. Os aumentos percentuais conseguidos para as sucessivas tabelas salariais negociadas com a EDP no pós-2014 foram sempre – à exceção de 2023, ano em que sobreveio um abissal fosso entre o valor da inflação registada no ano anterior (7,8%) e o aumento concedido (3%), por ato de gestão que o SINDEL repudia e se recusa a aceitar – favoráveis aos trabalhadores. Para isso contribuíram a vontade negocial dos sindicatos, muito concretamente o SINDEL que sempre assumiu a liderança tanto no que diz respeito à proposição como, depois, à flexibilidade no diálogo, mas, também, à frontalidade e à constante predisposição para o braço-de-ferro – que, na EDP, se transformou numa condição *sine qua non* para lutar por um acordo em mesa de negociação. A pandemia foi, curiosamente, uma oportunidade para aproximação entre os sindicatos – leia-se os interesses dos trabalhadores – e a EDP. Com lamentáveis exceções, a generalidade da estrutura da empresa seguiu a tendência apontada pela sua gestão, facilitando a vida a todos quantos, para além do receio que enfrentavam relativamente ao desconhecido e temível vírus,

empresas de todos os setores de atividade para exercer uma pressão negativa particular sobre os mecanismos negociais que, de algum modo, garantem de modo generalizado a progressão profissional e a valorização salarial dos seus trabalhadores. Foi o caso do Grupo EDP, que se concentrou no combate à negociação coletiva, fechando-se num monólogo praticamente impossível de ultrapassar e que levou, afinal, à denúncia e caducidade, precisamente em 2014, do Acordo Coletivo de Trabalho até então em vigor. As sequelas deixadas nas retribuições salariais pelo aproveitamento da ação da troika nunca mais deixaram de se fazer sentir na EDP – e pior seria se o SINDEL não tivesse multiplicado a sua atenção, argúcia e aptidão negocial, levando a empresa a reconhecer, aqui e ali, a postura injusta que teimava adotar.

pretendiam continuar a servir a empresa, em segurança e a contento de todas as partes.

3 Como avalia o impacto do último Acordo de Rendimentos nos salários e na negociação coletiva?

O Acordo de Rendimentos tem sido uma pedra fulcral para a melhoria dos salários, até porque o facto de se conseguir uma valorização regular do salário mínimo leva a que todos os parceiros se apercebam da necessidade de olhar para as negociações de um modo diferente, tendo em vista não perturbar alguns equilíbrios essenciais. Em alguns casos de empresas (e sectores) assiste-se, mesmo, ao investimento na formação dos trabalhadores, incentivado pelos benefícios fiscais concedidos àquelas que registam incrementos significativos da massa salarial. Uma questão a resolver é o fator pernicioso de “achatamento por baixo” das tabelas salariais, registado claramente até determinados níveis de qualificação profissional. É uma frente em que o SINDEL já avançou com propostas de solução. Na EDP, a questão coloca-se em outro patamar: a empresa vem apostando fortemente na estagnação ou mesmo na desvalorização dos trabalhadores mais experientes que tem nos seus quadros, admitindo outros eventualmente menos credenciados que vêm auferir remunerações que ou minam aquela que seria a normal relação entre si; ou anulam completamente os valores compatíveis com as qualificações e tabelas negociadas e alcançadas em dezenas de anos de negociações e acordos. Neste momento o SINDEL – e os seus associados na EDP – está envolvido numa luta tensa para trazer à mesa das negociações a Administração de uma empresa que, desde que foi totalmente

privatizada, em 2011 (com a chegada da troika), aproveita todas as oportunidades que tem ou argumentos que lhe dão para rebaixar a importância do esforço dos trabalhadores nos resultados que obtém, maximizando os prémios aos seus gestores e aos acionistas. Simultaneamente, a EDP apresenta uma assinalável tendência para se libertar de tudo o que sejam ativos regulados, que considera tóxicos por a obrigarem a manter padrões de qualidade e de respeito pelas comunidades. Lamentavelmente, a EDP salienta-se no sector energético como o ator que pretende transformá-lo em campo de lucros intensivos e investimentos especulativos, perdendo a noção do dever de Cidadania e do papel que as empresas – sobretudo as que se posicionam em sectores socioeconómicos-chave – devem ter no desenvolvimento das comunidades que serve e das pessoas que nela e para ela trabalham.

4 Quais os constrangimentos/obstáculos a superar na atualidade, na perspectiva da valorização dos salários e das carreiras profissionais do sector, em sede de negociação coletiva? Quais as prioridades da vossa agenda em termos de luta sindical e de negociação coletiva?

Permitam-me que insista, ainda, no Caso EDP – que se tem singularizado pelas piores razões. Os trabalhadores estão em luta – que inclui o recurso à greve – desde dezembro de 2023, pelo justo reconhecimento da sua superior valia técnica; pela não-nivelação do que não é nivelável; pelo pagamento de salários que reflitam o seu real valor. Isto envolve não apenas tabelas salariais, mas todo um complexo conjunto de compensações

e matérias que desde sempre estiveram intimamente ligadas à remuneração dos trabalhadores do sector, e das quais a empresa pretende, descaradamente, fazer tábua-rasa – demonstrando, até, um apetite enorme para contornar os sindicatos e negociar caso a caso, individualmente, com cada trabalhador ou grupo de trabalhadores que considera equiparáveis. O SINDEL não o permitirá e essa é, neste momento, a grande frente de trabalho em que nos concentramos. A Contratação Coletiva é o único instrumento de regulação das relações de trabalho que realmente defende os trabalhadores e assegura o seu direito à Justiça e à Dignidade.

Joana de Bordalo e Sá, Presidente da Federação Nacional dos Médicos (FNAM)

1 Qual foi o impacto das políticas do período de intervenção da troika na desvalorização salarial no sector?

As políticas de austeridade implementadas no período de intervenção da Troika, de 2011 a 2014, tiveram um forte impacto na desvalorização salarial no sector público em geral e em particular no Serviço Nacional de Saúde (SNS). Além do congelamento de salários e carreiras, agravaram-se significativamente as condições de trabalho dos médicos, pelo aumento do horário de trabalho de 35 para 40 horas semanais e redução do período de férias para 22 dias úteis. Além disso, no caso específico dos médicos aumentou-se

1 Decreto-Lei n.º 266-D/2012.
2 Orçamento de Estado de 2018 – Lei 114/2017.

o número de horas semanais dedicadas aos Serviços de Urgência de 12 para 18 horas nos hospitais e aumentou-se de 1500 para 1900 o número de utentes na lista dos médicos de família¹.

2 Em que medida, no período pós-troika até à atualidade, se assistiu a uma recuperação salarial no sector? Em que medida a pandemia e a vaga inflacionista comprometeram o alcance dessa recuperação?

Com exceção da progressão remuneratória resultante do processo de descongelamento das carreiras para toda a administração pública, iniciado a partir de 2018² [Orçamento de Estado de 2018 – Lei 114/2017], os salários dos médicos mantiveram-se no essencial praticamente congelados durante 12 anos, apenas refletindo os aumentos gerais muito insuficientes na administração pública que não compensaram as perdas anteriores, tendo em conta a escalada inflacionista. Por outro lado, as medidas de aumento do número de horas semanais de trabalho e de redução dos dias de férias mantiveram-se em vigor até aos nossos dias. Por último, as medidas de aumento das horas semanais dedicadas aos serviços de urgência e de aumento do número de utentes por médico de família mantiveram-se em vigor até ao presente, muito para além do período previsto de três anos para a sua revisão. Isto é, as medidas transitórias e supostamente excepcionais permaneceram muito para além do período de intervenção da Troika. Os médicos a trabalhar no SNS foram dos profissionais que mais poder de compra

perderam desde 2011. O aumento do tempo de trabalho, as horas extraordinárias excessivas e a intensidade do trabalho comprometem cada vez mais a conciliação da vida profissional e pessoal e familiar dos médicos, gerando situações de *burnout*. Um estudo recente da Ordem dos Médicos demonstrou que um quarto dos médicos internos têm diagnóstico de *burnout*, e metade estão em risco de o desenvolver¹. A saída de médicos do SNS para o sector privado e para o estrangeiro refletiram, em grande parte, a acentuada degradação das suas condições de trabalho, com implicações fortemente negativas na capacidade de resposta do SNS. Com exceção de lugares de topo, os salários no sector privado não são melhores, mas a pressão de trabalho é claramente inferior comparativamente, visto que o SNS tem de dar resposta ao conjunto da população, de acordo com a sua vocação universal. Dos 60 mil médicos existentes em Portugal, apenas metade estão no SNS e destes um terço são médicos internos que não têm direito

1 <https://ordemdosmedicos.pt/primeiro-estudo-alargado-realizado-em-portugal-sobre-burnout-em-medicos-internos/>
2 De acordo com a OCDE, Portugal e a Grécia figuram no grupo de países com salários mais baixos, quer dos médicos especialistas, quer dos médicos generalistas. <https://www.euronews.com/next/2023/08/11/doctors-salaries-which-countries-pay-the-most-and-least-in-europe>; e https://www.oecd.org/en/publications/health-at-a-glance-europe-2022_507433b0-en.html
3 Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública de 24 de Outubro de 2022. Esta medida promoveu subidas salariais nominais, no início do ano de 2023, de 52,11 euros, para vencimentos brutos até 2612,03 euros, e de 2 %, para valores superiores. Em Abril de 2023, o governo promoveu a sua actualização intercalar em 1%, com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2023 (Decreto-Lei n.º 26-B/2023). A Frente Comum caracterizou a medida como um “acordo de empobrecimento”.
4 Acordo Plurianual de Valorização dos Trabalhadores da Administração Pública de 24 de Outubro de 2022. Esta medida promoveu subidas salariais nominais no início do ano de 2023 de 52,11 euros, para vencimentos brutos até 2612,03 euros, e de 2 %, para valores superiores. Em Abril de 2023, o governo promoveu a sua actualização intercalar em 1%, com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2023 (Decreto-Lei n.º 26-B/2023)
5 Em 28 de Novembro de 2023 o Governo do PS chegou a um acordo intercalar com o Sindicato Independente dos Médicos (SIM) para um aumento dos salários em janeiro de 2024: aumento salarial de 14,6%, para os assistentes hospitalares com horário de 40 horas; de 12,9% para os assistentes graduado se de 10,9%. para os assistentes graduados sénior. No caso dos internos, o aumento é de 15,7% para os internos do quarto ano e seguintes, de 7,9% para os médicos que estão a frequentar o primeiro, segundo e terceiro anos da especialidade, e de 6,1% para os internos do ano comum.

a fazer parte da carreira médica. Sendo dos médicos mais mal pagos a nível europeu², temos as piores condições de trabalho, fazemos milhões de horas extraordinárias, e não conseguimos conciliar a nossa vida profissional com a vida pessoal e familiar.

3 Como avalia os acordos feitos desde 2022 com o governo no sector público e no sector da saúde e o seu impacto na situação salarial dos médicos?

O acordo salarial³, assinado em outubro de 2022, entre o governo do PS, a FESAP e o STE, não foi subscrito pela Frente Comum por não responder à escalada inflacionista e continuar a perda salarial.⁴ O seu efeito foi muito diminuto na situação salarial dos médicos, não compensando a inflação. Quanto ao acordo salarial em 2023, entre o governo do PS e o Sindicato Independente dos Médicos (SIM)⁵, os seus valores não recuperaram o poder de compra perdido nos últimos 12 anos de salários congelados, uma perda estimada

em 18.5%, a maior na Administração Pública¹. E, note-se, que nos 14,6% de aumento para 2024 propagandeados pelo Governo estão incluídos os 3% de aumento atribuídos aos trabalhadores da administração pública. Na prática, trata-se de aumentos que variam entre os 12% e 3%, discricionários consoante o regime de trabalho e a antiguidade, comprometendo a equidade. A FNAM não subscreveu este acordo, tanto mais que o ministério da saúde se recusou a negociar as condições de trabalho, designadamente a reposição das 35h semanais e das 12h de Serviço de Urgência, bem como a recuperação dos dias de férias retirados pela troika. Por último, o governo decidiu unilateralmente, a publicação de um novo regime de trabalho, a Dedicção Plena², o qual integra: o aumento do limite anual de horas extraordinárias de 150 para 250 horas; o aumento do horário diário de trabalho de 8 para 9 horas; o fim do descanso compensatório após o trabalho noturno para quem faz serviço de urgência; a realização de trabalho ao sábado para os médicos hospitalares que não realizem SU. A FNAM levantou imediatamente a questão da inconstitucionalidade destas medidas. Esta atitude unilateral da maioria absoluta obrigou os médicos a unirem-se e a dizerem de norte a sul do país, e ilhas, que não faziam nem mais uma hora a mais, para além do limite legal das 150h suplementares. Além de greves e de protestos a que se associaram também os médicos mais

jovens, realizaram-se por todo o país várias ações de sensibilização junto das populações.

4 Quais os constrangimentos/obstáculos a superar na atualidade, na perspetiva da valorização dos salários, das carreiras profissionais e da melhoria das condições de trabalho dos médicos? Quais as prioridades da vossa agenda em termos de luta sindical e de negociação coletiva?

Além dos problemas anteriormente mencionados que persistem, as medidas tomadas pelo governo minoritário do PSD-CDS, cujo mandato se iniciou em abril deste ano, agravaram ainda mais a situação profissional dos médicos e as condições de resposta do SNS, incluindo medidas que consubstanciam um grave ataque ao Serviço Nacional de Saúde, minando a sua capacidade de resposta universal, incluindo o desvio de recursos para o sector privado. A greve geral dos médicos de 23 e 24 de julho de 2024 promovida pela FNAM, (além da greve no trabalho suplementar nos cuidados de saúde primários até 31 de agosto) constituiu uma resposta à inflexibilidade do Ministério da Saúde de Ana Paula Martins em rever as grelhas salariais, em repor as 35 horas e em reintegrar o internato na carreira médica. Mas, além disso, expressou a oposição dos médicos à decisão unilateral do governo com respeito a medidas com forte impacto na degradação dos serviços e

nas condições de trabalho dos médicos: alteração nas regras dos concursos levando ao atraso no recrutamento de recém-especialistas para o SNS¹ e a alteração da forma de pagamento das horas extraordinárias, para além dos limites legais, passando a ser pagas como normais, através de um sistema perverso de contabilização do trabalho suplementar em blocos de 40h.² Paralelamente, decorreu a greve ao trabalho suplementar nos cuidados de saúde primários até 31 de agosto (renovada, entretanto até ao final do ano) e o apelo à recusa dos médicos realizarem horas extraordinárias para além dos limites legais. Mais recentemente, a FNAM convocou nova greve nacional dos médicos para 24 e 25 de setembro de 2024. Reiterando as reivindicações dos médicos pela valorização salarial e de melhoria das condições de trabalho, acusamos

o Ministério da Saúde de Ana Paula Martins de instalar o caos na saúde numa deriva que levou ao encerramento de serviços de urgência e obrigou grávidas a terem partos longe das suas residências e mais de quarenta bebés nasceram em ambulâncias, e que se exprime nos 1,6 milhões de cidadãos sem médico de família. Por todas estas razões convocamos também uma manifestação para 24 de setembro apelando à participação de profissionais de saúde, utentes e a população em geral, para defender o Serviço Nacional de Saúde. Uma mobilização tanto mais necessária, quanto o recente anúncio da criação de 20 Unidades de Saúde Familiar com gestão privada (USF-C), abre a porta à privatização dos cuidados de saúde primários e retira recursos ao SNS, além atrair os médicos jovens para o sector privado, em vez de os fixar no SNS.



1 Um estudo recente de Eugénio Rosa (2024) tendo como base as remunerações base médias mensais divulgadas pela Direção Geral da Administração e Emprego (DGAEP) referentes ao 1º trimestre de 2024, entre 2011 e 2024, calculou que o poder de compra da remuneração base média ilíquida, portanto antes de qualquer desconto (CGA/SS, ADSE, IRS), de todas as Administrações Públicas diminuiu -7,3% enquanto o poder de compra dos médicos caiu -16%, mais do dobro. Em relação à remuneração base média líquida, ou seja, após deduzir a contribuição para a CGA ou Segurança Social, para a ADSE e o IRS, entre 2011 e 2024, o poder de compra de toda a Administração Pública diminuiu em -10,6%, enquanto o dos médicos, no mesmo período, reduziu-se em -18,5%. <https://www.eugeniorosa.com/Articles/Download/496?handler=Signup>

2 Decreto-Lei n.º 103/2023 de 7 de novembro.

1 Decreto-Lei n.º 41/2024, de 21 de junho

2 Decreto-Lei n.º 45-A/2024

O novo art. 12.º-A do Código do Trabalho e a Diretiva Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais

João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira

1. A prestação de serviços via/ para plataforma digitais

As profundas mudanças registadas, nos últimos anos, na forma de trabalhar e nos modos de prestar serviços, pondo em contacto a oferta e a procura, interpelam, crescentemente, o Direito. E também, claro, o Direito do Trabalho. Em particular, o trabalho prestado com recurso a plataformas digitais tem colocado questões jurídicas delicadas, dir-se-ia que à escala universal, a primeira das quais consiste na qualificação da relação que se estabelece entre a empresa que opera na plataforma digital (a *Glovo*, a *Uber*, etc.) e os respetivos prestadores de serviços, aqueles que transportam os clientes ao seu destino ou que lhes levam a casa a refeição. É sabido que o Direito do Trabalho foi um produto tardio da Revolução Industrial, nasceu

num ambiente fabril e a pensar na situação dos operários, assumiu-se como “direito do contrato de trabalho”, um contrato marcado pela nota da dependência, da subordinação. A relação de troca entre trabalho e salário, estabelecida no cenário da velha fábrica – uma relação fortemente hierarquizada, em que o trabalhador está sujeito a um apertado controlo e vigilância por parte do empregador ou do chefe, em que o trabalhador não tem qualquer margem de autonomia operatória e se sujeita às ordens e aos comandos estritos da contraparte, devendo, acima de tudo, obedecer –, esta relação encontra-se na génese do Direito do Trabalho, correspondendo ao paradigma da sociedade industrial – uma sociedade em que, dir-se-ia, se registou uma espécie extremada de subordinação jurídica, entre o operário e a sua entidade empregadora, titular da empresa, a subordinação clássica, marcada

por uma forte e constante heterodireção patronal dos diversos aspetos da prestação laboral (conteúdo, modalidades, tempo, lugar, etc.). É também sabido, contudo, que a subordinação jurídica constitui uma noção de geometria variável, que comporta uma extensa escala gradativa. E, ao longo do século XX, no trânsito da sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial, em que o setor dos serviços foi destronando a fábrica, foi-se também verificando uma flexibilização da subordinação. Esta não desapareceu, mas as formas de exercício dos poderes da entidade empregadora foram-se tornando mais dúcteis, mais sofisticadas e menos ostensivas. Vale dizer, a subordinação jurídica comporta graus distintos, tanto podendo ser muito intensa e constante como exprimir-se em moldes bastante ténues e até potenciais – desde logo, a subordinação jurídica não é incompatível com a autonomia técnicoexecutiva, típica, por exemplo, das chamadas “profissões liberais”, como a advocacia ou a medicina. Em suma, a relação de trabalho que é objeto deste ramo do direito apresenta fronteiras difíceis de definir com precisão, havendo, decerto, zonas cinzentas nas suas margens, mas o seu conteúdo é um composto de *obediência* e de *fraqueza*. Ora, como acima se referiu, as *apps*, ao permitirem novas formas de prestar serviços, representam, sem dúvida, um dos desafios emergentes para o Direito do Trabalho. Afinal, os serviços fornecidos *via apps*, sejam serviços de transporte efetuados por um motorista, sejam serviços de entrega ao domicílio efetuados por um estafeta (só para darmos estes dois exemplos), relevam para o Direito do Trabalho, situando-se dentro das fronteiras deste ramo do ordenamento? Ou, pelo contrário, quem presta tais serviços são trabalhadores independentes,

são, quiçá, microempresários, cuja atividade já está para além das fronteiras do direito laboral? Não se ignora que o fenómeno da plataformização ou *uberização* do trabalho é muito mais vasto do que isto, sendo bem conhecida a distinção entre o chamado *crowdwork online*, que se refere a atividades que podem ser realizadas completamente *online* e oferecidas à escala global, e o *crowdwork offline* ou *work-on-demand via apps*, que exige uma execução local, requerendo a prestação de uma atividade num determinado local e satisfazendo um cliente também espacialmente localizado. Na exposição subsequente, vamos centrar a nossa atenção nesta última modalidade, aquela que é mais visível e mais tangível, ainda que tanto a nossa lei como a diretiva europeia valham para ambas. É claro que qualificar o trabalho em plataformas como *autónomo* ou *dependente* sempre dependerá de uma apreciação casuística, que leve em conta os dados resultantes de cada tipo de relação, de cada concreto contrato. E também é claro que estas novas formas de prestar serviços levantam consideráveis dificuldades de enquadramento, até porque, infelizmente, não dispomos de um qualquer *subordinómetro* que nos forneça uma resposta infalível e irrefutável. Não espanta, por isso, que os tribunais, um pouco por toda a parte, se tenham confrontado com esta questão, chegando a resultados nem sempre coincidentes. Isso mesmo tem acontecido em Portugal nos últimos meses, com decisões judiciais muito diversificadas a este respeito. Em matéria de qualificação, tudo dependerá, como é óbvio, das circunstâncias concretas de cada relação, de cada contrato, dos direitos e obrigações das partes, da dinâmica relacional que entre elas se estabeleça. Mas, convenhamos, ao olhar para um qualquer estafeta, daqueles

que percorrem velozmente as ruas nas suas motos (ou, mais lentamente, pedalando nas suas bicicletas), creio que nenhum de nós se convence, seriamente, de que ali vai um microempresário... Não. O estafeta presta a sua atividade para uma organização produtiva alheia; os frutos da sua atividade não lhe pertencem, originariamente, mas sim a outrem, a essa organização produtiva; ele não possui uma organização empresarial própria; ele não assume riscos de ganhos ou de perdas, estes são assumidos pela empresa sob cuja marca ele presta serviços. Ali vai, portanto, motorizado ou pedalando, um trabalhador dependente, um trabalhador do séc. XXI, diferente, decerto, dos seus pais, avós ou bisavós, mas, afinal, ainda um trabalhador dependente – um subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade. Se estas novas formas de prestar trabalho, criadas pela fantástica evolução da tecnologia, podem constituir, como por vezes se diz, uma *terra de grandes oportunidades*, não cremos que tal terra deva ser uma terra sem lei, máxime sem lei laboral. Seria até uma traição à missão histórica do Direito do Trabalho que este construísse – ou que este deixasse que se construísse – um muro conceptual e mantivesse aqueles (motoristas, estafetas, etc.) lá fora, do outro lado do muro.

2. A “agenda do trabalho digno” e o novo art. 12.º-A do Código do Trabalho

Através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, diploma que aprovou a chamada “agenda do trabalho digno”, o legislador veio então consagrar uma presunção de laboralidade nesta matéria, aditando uma nova disposição, o art. 12.º-A, ao Código do

Trabalho. Trata-se, sem dúvida, de uma norma bastante complexa, que apresentou diversas versões ao longo do conturbado processo de elaboração do diploma, convertendo-se, a final, numa disposição muito extensa e longa. Em jeito de primeira aproximação ao preceito, cremos dever sublinhar o seguinte: i) No seu n.º 1, o artigo em causa presume a existência de contrato de trabalho entre o prestador de atividade e a plataforma digital quando se verifiquem algumas (pelo menos duas) das características enunciadas ao longo das seis alíneas que integram esse número. Circunstâncias como a de *a plataforma digital fixar a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelecer limites máximos e mínimos para aquela*; a de *a plataforma determinar regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, quanto à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade*; a de *a plataforma digital controlar e supervisionar a prestação da atividade*, incluindo em tempo real, ou verificar a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica; a de *a plataforma digital restringir a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, quanto à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, quanto à utilização de substitutos, quanto à escolha dos clientes ou no tocante à possibilidade de prestar atividade a terceiros*; a de *a plataforma digital exercer poderes laborais sobre o prestador de atividade*, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta; a de os equipamentos e instrumentos de trabalho

utilizados pertencerem à plataforma digital ou serem por esta explorados através de contrato de locação – a verificação de algumas destas circunstâncias fará com que o tribunal presuma estar perante um autêntico contrato de trabalho, ainda que as partes não tenham assumido isso aquando da celebração do contrato. ii) Nos seus n.º 3 e 4, o art. 12.º-A afirma o óbvio, a saber: que o disposto no n.º 1 se aplica, independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico; e que a presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, “nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata”. O que está bem, dado que a presunção legal surge como forma de auxiliar o aplicador do direito na tarefa de qualificar corretamente uma dada relação jurídica, aplicando o chamado “princípio da primazia da realidade”, segundo o qual “os contratos são o que são, não o que as partes dizem que são”. iii) A plataforma digital pode, todavia, tentar ilidir a presunção de outra forma, dir-se-ia que menos canónica: em lugar de contestar que o contrato em causa é de trabalho, com subordinação jurídica, a plataforma pode argumentar que a entidade contratante do prestador de atividade é outra que não ela, é um intermediário, isto é, uma «pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores» (n.º 5). Em tal hipótese, ou caso o prestador de atividade alegue, ele mesmo, que é um trabalhador subordinado ao serviço do referido intermediário, a presunção estabelecida no n.º 1 será também aplicável, “com as necessárias adaptações”, concluindo

o legislador que caberá ao tribunal determinar quem é, no caso, a entidade empregadora (n.º 6). iv) Desta forma, a lei acaba por legitimar a presença e a atuação, nesta sede, do intermediário, mas cumpre assinalar que essa legitimação é temperada por via do estabelecimento da regra da responsabilidade solidária da plataforma digital, visto que, segundo dispõe o n.º 8, a plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital serão solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e o referido intermediário. Ou seja, ainda que se conclua que o empregador é o intermediário, tal não isentará a plataforma digital de responder solidariamente pelos créditos laborais do trabalhador, o que, decerto, em

Bis res de moluptati doloribust, nient. Intotaectet acercipis cus alici suntota quiaspiAndent. Vit lab ilibus derciis aute natus.

muito reforça a garantia do efetivo cumprimento das obrigações patronais nesta sede. v) O n.º 12 do preceito em causa esclarece que “a presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados

a partir de plataforma eletrónica”, o que implica uma rutura clara com o disposto em matéria de “Lei Uber”, a qual apenas previa a hipótese de contratação do motorista por parte do intermediário (o chamado “operador de TVDE”), deixando de fora a plataforma digital (a Uber ou outra empresa congénere). A nova presunção legal, na parte em que presume a existência de um contrato de trabalho entre o prestador de atividade e a plataforma digital, aplica-se também ao setor do TVDE, apelando, decerto, para uma revisão desta lei, já de 2018, em ordem à respetiva adequação ao disposto na lei do trabalho.

3. Questões de qualificação e questões de regime

Eis o desafio a que o art. 12.º-A tenta dar resposta, contribuindo para uma correta qualificação da relação em apreço: perante a crescente plataformização do trabalho e da prestação de serviços, que resposta vai dar o Direito do Trabalho? Vai acolher esta massa de novos trabalhadores/prestadores de serviços, ou vai deixá-los de fora, aceitando a tese de que eles são, tipicamente, profissionais autónomos ou microempresários? Sucede que, ainda que acolha estas novas categorias de trabalhadores no seu seio, o Direito do Trabalho terá, provavelmente, de se adaptar, do ponto de vista regimental, a estas novas formas de trabalhar. Com efeito, o n.º 9 do art. 12.º-A afirma, prudentemente: «Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento

sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação» (itálico nosso). Como quem diz: *uma coisa é qualificar um dado contrato como um contrato de trabalho, outra, logicamente posterior, é determinar o regime jurídico aplicável a esse contrato*. Porventura, nem todas as normas do Código se revelarão ajustadas e bem calibradas em relação a estas novas formas de trabalhar (pense-se, para dar apenas um exemplo, nas normas relativas ao horário de trabalho), pelo que, de forma cautelosa, o legislador não deixa de acentuar que apenas se aplicarão as normas gerais, nesta sede, se as mesmas passarem no teste de compatibilidade com as especificidades desta atividade plataformizada. O legislador anuncia aqui que, porventura, estaremos a caminho de criar uma nova modalidade de contrato de trabalho, ou um novo contrato de trabalho especial: o contrato de trabalho com plataformas digitais (e/ou com os intermediários que nelas operem). Um contrato de trabalho, decerto, ao qual se aplicarão muitas das regras geralmente aplicáveis ao comum dos contratos de trabalho, mas que pode reclamar

significativas adaptações regimentais, atendendo às especificidades da relação laboral em causa. Nada, afinal, a que o Direito do Trabalho não esteja habituado e não seja capaz de responder.

4. A Diretiva relativa à melhorais das condições de trabalho nas plataformas digitais

Seja como for, anunciando-se ser intenção do atual governo a de “revisitar” a presunção hoje constante do artigo 12.º-A do Código, importa lembrar que a consagração de uma presunção legal de laboralidade no âmbito do trabalho em plataformas digitais será obrigatória, a breve trecho (em rigor, até 02/12/2026,) para o Estado português, em função da já aprovada e publicada Diretiva da União Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais (Diretiva UE 2024/2831, de 23 de outubro). Assim, segundo se lê no artigo 4.º, n.º 1, da Diretiva, os Estados-Membros deverão dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, a fim de verificar a existência

de uma relação de trabalho, nomeadamente através da aplicação da presunção de relação de trabalho nos termos do artigo 5.º. O artigo 5.º, n.º 1, determina que a relação contratual entre uma plataforma de trabalho digital e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais será legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se verificarem “factos que indiciem a direção e o controlo” da plataforma sobre aquela pessoa. E o artigo 5.º, n.º 2, prevê que os Estados-Membros estabelecerão uma presunção legal ilidível efetiva de emprego que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham nas plataformas, assegurando que essa presunção legal não tenha por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham nas plataformas, ou para os seus representantes, nos processos que determinem o seu estatuto profissional. Vale dizer, acabar com esta figura não será possível, para o nosso legislador, porque da diretiva europeia resulta o *dever*, e não a mera *faculdade*, de cada Estado membro instituir uma presunção legal de laboralidade em sede de trabalho nas plataformas digitais. Seria até muito estranho que, tendo-se Portugal antecipado e criado tal presunção legal antes mesmo de tal resultar do direito europeu (mas, note-se, em moldes que se encontram em perfeita sintonia com o disposto na referida diretiva), agora viesse a revelar-se refratário, eliminando uma presunção legal que a diretiva manda criar. De resto, no momento em que redigimos este texto somos informados de que uma das grandes empresas do setor, a Glovo, anunciou a sua disponibilidade para assumir a contratação, em moldes laborais, dos seus estafetas em Espanha, mas já não, parece, em Portugal. Muito estranho! Mudarão assim tanto as coisas, entre Badajoz e Elvas?



“Evitámos que a Uber escrevesse a lei e a diretiva foi determinada pela mobilização dos trabalhadores. Mas a batalha não terminou”

Entrevista com Leïla Chaibi, deputada ao Parlamento Europeu, sobre a diretiva europeia relativa ao trabalho em plataformas¹

Nota introdutória, por José Soeiro

Leïla Chaibi é deputada ao Parlamento Europeu pela França Insubmissa. Tem sido uma das mais empenhadas deputadas europeias no debate da diretiva sobre o trabalho em plataformas digitais, tendo organizado, em 2019, o primeiro Fórum Transnacional das Alternativas à Uberização, que juntou em Bruxelas mais de uma centena de trabalhadores de plataformas digitais (sobretudo estafetas e motoristas) de 18 países diferentes. Foi sempre em ligação estreita com os movimentos de trabalhadores precarizados e com as experiências sindicais

emergentes no campo do trabalho uberizado que Chaibi exerceu o seu mandato, envolvendo-se intensamente nos trabalhos que resultaram na aprovação da Diretiva, em abril de 2024. Conheci a sua militância há muitos anos, em 2006, quando era uma das principais ativistas do movimento “Génération Précaire”, que organizou uma luta contra os estágios em França e, depois, do coletivo “Jeudi noir”, que se batia pelo direito à habitação em Paris, com ações simbólicas e de grande impacto, incluindo visitas festivas a apartamentos com rendas especulativas e a

“requisição cidadã” de casas vazias. Foi também uma das fundadoras, em 2009, do coletivo “l’Appel et la Pioche”, que se mobilizou contra o aumento do custo de vida e que ficou conhecido pelos piqueniques em supermercados, onde ativistas se “reapropriavam” de bens alimentares e os distribuíam aos trabalhadores. No Parlamento Europeu, coordena a intervenção do grupo The Left na Comissão de Trabalho e Assuntos Sociais e acompanhou de perto os trabalhos da diretiva, cuja relatora foi a deputada Elisabetta Gualmini, do grupo Socialistas e Democratas. Ao contrário do que é costume, a diretiva europeia sobre o trabalho em plataformas digitais foi saudada por sindicalistas e pela esquerda. “A impunidade da Uber, Deliveroo, Amazon e dos seus comparsas está finalmente a chegar ao fim”, declarou, logo em dezembro de 2021, quando a primeira proposta passou no Parlamento Europeu, o porta-voz da Confederação Europeia de Sindicatos. Deputados de esquerda também consideraram tratar-se de um passo muito relevante para pôr fim ao habilidoso “modelo de negócio” que estas multinacionais criaram para escapar a todas as obrigações patronais, para sonegarem as contribuições à segurança social e para fugirem ao pagamento de impostos nos países onde efetivamente operam. A diretiva não nasce de um vazio ou da boa vontade das instâncias europeias. Em vários países, um poderoso movimento de trabalhadores das plataformas começou a fazer caminho, nos últimos anos, contra esta forma de “escravatura digital”, com organização coletiva, protestos, greves e ações para reivindicar o reconhecimento dos seus direitos. Esta batalha teve também uma viragem por via da jurisprudência, com tribunais a qualificar estas relações como sendo de trabalho subordinado, incluindo-as no direito do trabalho.



Com a nova diretiva europeia, que terá de ser transposta para a legislação nacional até dezembro de 2026, são consagradas regras para corrigir o falso trabalho por conta própria e garantir reconhecimento de contratos de trabalho através de uma presunção de laboralidade para os trabalhadores de plataformas digitais; são consagrados mecanismos contra o despedimento dos trabalhadores com base em decisões tomadas por um algoritmos; proíbe-se as plataformas de tratar determinados tipos de dados pessoais; é regulamentada a utilização de algoritmos no local de trabalho. Estima-se que até 40 milhões de trabalhadores na União venham a ser abrangidos pela diretiva. Nesta conversa, realizada em setembro de 2024, procura fazer-se um breve balanço do processo que culminou na aprovação da diretiva, identificando desafios de intervenção neste domínio.

¹ Entrevista realizada em setembro de 2024 e traduzida para o português por José Soeiro

José Soeiro (JS): Não é tão comum uma diretiva europeia ser saudada por organizações que representam os trabalhadores. Que balanço fazes da Diretiva?

Leïla Chaibi (LC): A diretiva é o resultado de 5 anos de lutas e de relações de força. Em 2019, quando a Presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, anunciou que vai haver uma diretiva sobre os trabalhadores das plataformas (como sabes, o Parlamento Europeu não tem direito de iniciativa legislativa), há um equilíbrio de forças no terreno. Desde logo, o cenário era de vitória dos lóbis, a perspetiva era de uma diretiva a favor das plataformas e não dos trabalhadores. Quando os lóbis da Uber e da Deliveroo, e de uma forma mais geral todos os representantes das plataformas, ouvem a Comissão Europeia dizer que vai haver uma diretiva sobre o assunto, o que é que pensam? Dizem para si próprios: “Ótimo, esta diretiva vai tornar legal o que todos os juízes da Europa dizem ser ilegal”. Ou seja, em toda a Europa há estas plataformas que utilizam trabalhadores independentes para fazer trabalho subordinado e em toda a Europa há trabalhadores, motoristas de Uber, por exemplo, que diziam “Eu não escolho as minhas tarifas, não sei como são atribuídas as viagens, eu e o meu colega saímos à mesma hora esta manhã com o carro, vivemos no mesmo sítio, mas ele tem viagens grandes e eu tenho viagens pequenas. Será que é porque não seleciono as corridas grandes que, como castigo, me colocam em corridas pequenas? Não sei, é tudo opaco”. O facto é que os tribunais, em 3 de cada 4 casos na Europa, fazem a chamada requalificação como contrato de trabalho, como trabalhador por conta de outrem, dos casos dos trabalhadores em plataformas que lhes chegam



às mãos. Por isso, quando a Comissão Europeia diz que vai haver uma diretiva sobre o assunto, as plataformas dizem “ótimo, estamos fartos de ser incomodados pelos juízes de toda a Europa, por isso vamos legalizar isto, vamos tornar legal ter pessoas como subordinadas, mas mantê-las como trabalhadores independentes”. E dizem a si próprios que vai ser muito fácil, porque, de um modo geral, quando a União Europeia legisla, é mais a favor do capital do que dos trabalhadores. Ainda por cima, neste caso, estamos a falar de trabalhadores que estavam pouco organizados, que estão sozinhos nas suas bicicletas, nos seus carros, que são muito precários. Por isso, as plataformas pensavam realmente que iriam a escrever a lei. E na relação de forças oposta, os representantes dos trabalhadores, nós, as forças progressistas do Parlamento, dizíamos que não, pelo contrário, que esta diretiva não deveria legalizar o que é ilegal, mas deveria, pelo contrário, obrigar as plataformas a respeitarem as suas obrigações de empregadores e, por conseguinte, impor uma presunção de estatuto de assalariado, de modo a que já não caiba aos trabalhadores terem de ser eles a fazer todas as diligências para provar ao juiz que são realmente assalariados, mas que caiba à plataforma respeitar a lei. O facto é que, ao longo destes 5 anos de debate, desde 2019, as coisas não correram tal

como planeado pelas plataformas. Desde o início que havia vários cenários: seja uma diretiva para o status quo, ou seja, que não mudasse nada; ou uma diretiva que piorasse a situação, uma diretiva que colocasse obstáculos no caminho, incluindo para os trabalhadores quando vão a tribunal; ou, por outro lado, uma diretiva que obrigasse as plataformas a cumprir a lei do trabalho. No final, obtivemos algo que melhora a situação dos trabalhadores, mesmo que pudesse ter sido muito melhor. Conseguimos evitar que a Uber e as outras plataformas escrevessem a lei. E este é o resultado de um trabalho de alianças no Parlamento.

JS: Como se forjou essa coligação e se fez esse trabalho?

LC: Há a COVID-19, a crise sanitária, que faz com que, de repente, nos apercebamos de que em todas as cidades confinadas da Europa há trabalhadores que continuam a circular, como os estafetas. Mas, sobretudo, o que seria decisivo, o mais importante, mais do que todas as emendas e todo o trabalho parlamentar, foi o aparecimento na cena europeia, em Bruxelas, de uma espécie de contra-lóbi constituído pelas vozes e pelas reivindicações dos trabalhadores, que estão dispersos, que têm dificuldades em organizar-se em cada um dos nossos países (não é fácil...), mas

que conseguem fazê-lo, de repente, tornam-se uma força à escala europeia. E isso foi decisivo, porque as instituições europeias não contavam com esse ator coletivo, não contavam que eles conseguissem pressionar realmente a Comissão e o Parlamento Europeu. Em dezembro de 2019, organizámos o primeiro encontro internacional de trabalhadores, o primeiro Fórum Transnacional de Alternativas à Uberização, no Parlamento Europeu. Teve a participação de uma centena de estafetas e motoristas de Uber e de outras plataformas, de toda a Europa, de 18 países, e de repente, graças à magia da interpretação (no Parlamento tínhamos intérpretes para a tradução), perceberam que tinham interesses comuns, que estavam a falar a uma só voz e que estavam em posição de influenciar a agenda legislativa. Já nessa altura, a informação que tínhamos da Comissão Europeia - porque o primeiro passo era a Comissão Europeia apresentar uma proposta - era que a Direção do Emprego tinha muito menos do que a Direção da Concorrência nestes debates. Por isso, nós estávamos interessados em que a Direção do Emprego assumisse a pasta. A pressão dos trabalhadores foi decisiva. Por causa deles, podíamos dizer que não eram só os lóbis que estavam a acompanhar o nosso trabalho, e isso foi decisivo ao longo dos 5 anos do processo. Apanhámos os lóbis das plataformas de surpresa, e eles não estavam nada à espera.

JS: E como agiram esses lóbis, que obstáculos foram colocando no processo?

LC: Houve avanços e recuos. Poderíamos ter conseguido muito melhor. Infelizmente, o principal obstáculo que enfrentámos foi Emmanuel Macron, que representava diretamente as plataformas. Porque é que havia, neste processo, tantas

coisas em jogo e tantos interesses em presença? Porque não se tratava apenas de autorizar este modelo para quem entrega pizzas, ou comida, mas para o conjunto do trabalho assalariado. Se autorizarmos nas entrega de comida, por exemplo, que haja pessoas a trabalhar de forma subordinada, a receber ordens, sem que as empresas tenham de cumprir a legislação laboral ou pagar contribuições para a segurança social, então eu, que sou o dono do supermercado, do cabeleireiro, do restaurante por que hei de ter empregados assalariados se posso ter falsos trabalhadores independentes? Portanto, existia de facto um cavalo de Tróia para dismantelar o sistema assalariado, e foi isso que evitámos.

JS: Que balanço fazes da diretiva?

LC: Em termos de conteúdo, até ao último momento não estávamos imunes a ter uma diretiva que ia no sentido dos interesses da Uber. Mas isso conseguimos evitar! Temos algumas salvaguardas, mas a batalha não terminou. Então, o que diz a diretiva? Diz que todos os Estados-Membros da UE devem introduzir uma presunção de estatuto de assalariado. Gostaríamos que esta presunção fosse automática, de modo a que os trabalhadores não tivessem de ir a tribunal para fazer valer a presunção. Também gostaríamos que não houvesse critérios tão específicos, porque uma grande parte das discussões baseou-se nisto, que é não cumprir os critérios de subordinação. Acabámos por chegar a algo que diz que são necessários 3 critérios, com uma grande margem de manobra deixada aos Estados-Membros. É por isso que a grande batalha que temos pela frente vai ser a transposição. Vamos ter de fazer valer a relação de forças na transposição em



cada Estado-Membro, mas também vamos ter de nos certificar de que existem salvaguardas. A lei é o resultado de uma relação de forças, tudo é o resultado de uma relação de forças. A diretiva vai melhorar a situação atual e facilitar a reclassificação dos trabalhadores como trabalhadores subordinados, abrangidos pelo estatuto de emprego. Por vezes, há intermediários que pagam salários e a plataforma não é um empregador, e isso não é possível porque a presunção de emprego assalariado também significa presunção de empregador para a plataforma, pelo que é proibido passar por terceiros por uma organização tripartida com, por exemplo, uma estrutura que paga salários e em que o trabalhador é um empregado, mas não um empregado da plataforma. E depois, outra coisa que nos interessava, que era o facto de a inspeção do trabalho, assim que há um caso de requalificação, ter de generalizar a decisão a todos os que estão na mesma situação. Ou seja, não estar caber a cada trabalhador fazer a diligência para o reconhecimento do contrato. Na versão final, as inspeções do trabalho podem estender a decisão a todos, mas isso está sujeito à transposição e cabe aos

Estados-Membros decidir se são obrigados a fazê-lo ou se é uma possibilidade apenas. Portanto, o balanço é mitigado. O lado positivo é que evitámos ter mais uma diretiva europeia que desmancha direitos. Haverá uma melhoria para os trabalhadores. Agora, o que não é assim tão positivo é o facto de haver uma grande margem de manobra deixada aos Estados-Membros. Receio pela França e pelo que fará um governo macronista. Mas a diretiva impõe uma melhoria.

JS: Em Portugal, conseguimos aprovar uma presunção de laboralidade para as plataformas. Já tínhamos na nossa lei uma presunção geral sobre o reconhecimento do trabalho subordinado, mas tínhamos a ideia de que essa presunção, que foi pensada para um mundo pré-digital, era muito fácil de contornar pelas plataformas, porque os indícios não estavam adaptados à organização do trabalho que as plataformas desenvolveram. É uma presunção, o que significa que pode ser elidida, a palavra final cabe ao juiz. Mas pode ser acionada pelos trabalhadores ou pela Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) ou pelo Ministério Público. Ou seja, se houver uma ação inspetiva e a ACT encontrar trabalhadores que não são qualificados como trabalhadores por conta de outrem, mas aos quais se aplicam estes índices, comunicará à empresa, à plataforma, que a situação deve ser regularizada, que o vínculo laboral deve ser reconhecido. Se a empresa o fizer, tudo bem; se não o fizer, a autoridade inspetiva envia o caso ao Ministério Público, que assumirá a causa pública do reconhecimento do contrato. E não é só o trabalhador que o faz; é o Estado,

através do Ministério Público, que assume o interesse do trabalhador e entra em tribunal contra a empresa. A empresa pode contestar a posição do Ministério Público e, no final, a decisão cabe ao juiz. A Autoridade para as Condições de Trabalho desenvolveu uma campanha e fez cerca de mil autos para reconhecimento de contratos de trabalho de estafetas. Nalguns casos os juízes decidiram a favor das plataformas, noutros casos a favor dos trabalhadores e da posição do Ministério Público. Ou seja: é evidente que a presunção é um instrumento, mas não é uma panaceia. Por outras palavras, os tribunais também estão abertos aos argumentos das plataformas. Como é que vês esta questão de, mesmo depois de termos uma diretiva, e mesmo depois de termos a transposição, que Portugal de certo modo antecipou, termos de lutar para garantir que a lei se aplica?

LC: Em primeiro lugar, há a transposição, e para a transposição vamos ter de utilizar os mesmos métodos que funcionaram no Parlamento Europeu, na União Europeia, ou seja, vamos ter de envolver os principais atores e não vamos estar num debate meramente técnico, vamos ter de lutar e utilizar a relação de forças. Vai ser uma batalha social e política, quer na transposição, quer quando a lei for efetivamente aplicada. Sabíamos que a batalha era sobre a presunção do estatuto de assalariado, sobre a obtenção do estatuto de assalariado, mas isso não significa que quando se é assalariado se deixe de lutar. Ser assalariado não resolve tudo. Estive com os trabalhadores do Just Eat Takeaway na semana passada. São trabalhadores por conta de outrem, mas há planos de despedimento e os trabalhadores estão a formar um conselho de empresa europeu. Esta

empresa está em vias de fechar em Espanha, supostamente por causa da lei Rider, onde era a número um, e em França porque tinha um modelo assalariado com concorrência desleal da Deliveroo ou da Uber e de todas as plataformas que trabalham com trabalhadores independentes. Portanto, quando se é trabalhador por conta de outrem, há razões para lutar. Mas, pelo menos, o estatuto de assalariado dá-nos acesso aos direitos de qualquer trabalhador. Depois, como dizes, a lei tem de ser aplicada, e nós sabemos que se não houver ações inspetivas das autoridades públicas de fiscalização do trabalho, lá se vai. Quando falas da situação em Portugal, teria de conhecer com mais detalhe, mas na minha opinião, quando a transposição estiver concluída, em todo o caso, quer seja uma transposição ambiciosa ou não, passará sempre a haver uma forma de melhorar as coisas e de dar aos trabalhadores mais armas quando vão a tribunal. A diretiva transposta deve melhorar e facilitar os procedimentos para os trabalhadores no contexto da reclassificação, e deve facilitar os procedimentos de requalificação laboral. Por isso, se a transposição for pior do que a lei, há uma forma de recorrer ao Tribunal de Justiça da União Europeia.

JS: Até quando tem de ser feita a transposição?

LC: Portanto, é agora mais 2 anos, no máximo, até final de 2026. A diretiva que foi anunciada como tendo sido adoptada é também um sinal para as plataformas e para os juizes no sentido de criarem um ambiente para a presunção do estatuto de assalariado. Sabemos que as plataformas vão resistir até ao fim e farão tudo para contornar o cumprimento das suas obrigações. Sabemos da força do lóbi, vimos isso nos Estados Unidos,

veja-se a lei AB 5 na Califórnia, que obrigava as plataformas de transporte de passageiros a terem empregados. As plataformas juntaram 200.000.000 dólares para realizar um referendo e anular a lei. Inicialmente, as plataformas não queriam a presunção de emprego assalariado, como o seu amigo Emmanuel Macron. Mas uma vez validada a presunção do estatuto de assalariado, o que fizeram foi tentar esvaziar completamente a presunção. Era esse o seu objetivo, ou seja, dizer “Ok, vamos chamar-lhe uma presunção de estatuto de assalariado, mas na realidade o que vai ser é uma presunção de independência que se chama presunção de estatuto de assalariado”. As plataformas têm muito a perder neste processo de inclusão nos direitos laborais e até ao último momento vão fazer tudo o que puderem para evitar a aplicação da lei. Temos de estar vigilantes.

JS: Sentimos que, em vários países, o debate sobre o trabalho em plataformas, a digitalização do trabalho, a presença da inteligência artificial no local de trabalho, a gestão algorítmica, são questões em que os sindicatos ainda têm de trabalhar e em que há partidos de esquerda que têm uma visão muita defensiva e atentista. Acompanhaste estes debates na Europa e falaste da importância da presença dos trabalhadores das plataformas no Parlamento Europeu. Fizeram-no através de organizações autónomas? Ou através de sindicatos? Que resistências identificas e quais são os desafios que os partidos de esquerda e os sindicatos enfrentam neste domínio?

LC: É verdade que, desde o início, como em todas as formas de trabalho precário ou atípico,



houve um certo atraso no arranque. As primeiras mobilizações foram sobretudo através de colectivos. Estou a pensar, por exemplo, no CLAP, que era o *Collectif des Livreurs Autonomes de Paris*. Formaram um coletivo e bloquearam as *Dark Kitchen* em Paris, porque os sindicatos diziam “não é problema nosso, são empresas, trabalhadores independentes, empresários, portanto nós, os sindicatos, não são o nosso público. Nós defendemos os trabalhadores por conta de outrem, por isso não temos nada a ver com isto”. Mas isso foi no início, e é preciso dizer que, em França em particular, foi a CGT, por exemplo, que criou coletivos muito ativos em Bordéus, Toulouse e Lyon, e depois houve o sindicato Sud também. Portanto, os sindicatos envolveram-se pouco a pouco. Mas é o mesmo que, em geral, acontece com os contratos precários. Porque, com o trabalho em plataforma, continuamos numa estratégia de derrogação, como se tivéssemos um contrato de direito comum. O capitalismo sempre inventou formas e meios para não ter de aplicar a lei, para fugir às obrigações, por via de contratos atípicos de trabalho, contratos curtos, contratos temporários,

estágios. E, neste caso, é levado ao extremo, porque não há qualquer contrato de trabalho e, portanto, os sindicatos podem dizer, desde o início, “não há contrato de trabalho, por isso não estamos aqui para vos defender”. Numa perspetiva mais europeia, o que tenho visto com frequência são primeiro os colectivos, por exemplo, para os motoristas Uber. Inicialmente, há um pouco de desconfiança, mesmo por parte destes grupos, que dizem “os sindicatos não nos representam, estão-se nas tintas para nós”. Mas, ao fim de algum tempo, apercebemo-nos de que é mais fácil organizarmo-nos, sendo um sindicato e aderindo a um. Caso contrário, surgem sindicatos amarelos, falsos sindicatos que são pagos pelas plataformas, que se dizem representantes dos trabalhadores, que se dizem independentes e que, na realidade, são pagos pelas plataformas. Trabalhei muito bem com a Confederação Europeia dos Sindicatos, em Bruxelas. Eles são muito bons, trabalhamos muito bem juntos, são bons lobistas, conhecem de cor todos os mecanismos internos do Parlamento Europeu, mas não são trabalhadores. Quando organizámos o *Fórum Transnacional das Alternativas à Uberização*, tivemos os “riders” de

Madrid com o seu saco térmico, a falar da sua cooperativa, tivemos o estafeta austríaco com o seu saco da Uber, estivemos a fazer o debate com verdadeiros trabalhadores das plataformas, que não existiam na cena europeia oficialmente.

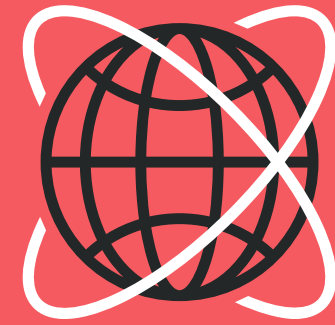
JS: E sobre a questão dos algoritmos e da inteligência artificial, o que pensas da Diretiva?

LC: A Diretiva tem o lado do estatuto laboral e depois há a inteligência artificial, a forma como trazemos o direito para a gestão algorítmica. De facto, à esquerda, tenho a impressão de que as coisas estão a mudar neste momento. Dizemos a nós próprios que, a pretexto da evolução tecnológica, é preciso inventar novos direitos, quando, na realidade, o algoritmo é o capataz do século XXI, uma nova forma de controlar as pessoas, subordinando-as ainda mais do que na empresa tradicional. O que é preciso é introduzir o direito comum. Ou seja, a inspeção do trabalho, as autoridades administrativas, devem ter o direito de abrir o algoritmo, de abrir a caixa negra do algoritmo, da mesma forma que têm o direito de entrar numa empresa para ver os regulamentos internos. E quando nos dizem “não vão perceber nada”, nós dizemos que não é para olhar para as linhas de código, é porque por detrás do algoritmo há um humano que decidiu que se eu recusar pequenas corridas, por exemplo, após 3 recusas de viagens curtas, vão baixar a minha tarifa, ou vão oferecer-me ainda mais viagens curtas, ou então o contrário, vão oferecer-me viagens longas porque não quero as pequenas... Por outro lado, há também uma proibição de utilizar dados emocionais para alimentar o algoritmo. Penso que a diretiva relativa à inteligência artificial no local de trabalho será

uma questão fundamental para a nova legislatura do Parlamento Europeu, na medida em que há muitos trabalhadores que estão sujeitos à gestão algorítmica ou à inteligência artificial no local de trabalho, desde o recrutamento até ao despedimento. E, atualmente, não existe regulamentação sobre esta matéria. Temos, por exemplo, tudo o que já diz respeito à utilização de dados no mundo dos negócios. Quando vamos a um sítio Web e assinalamos a caixa “Aceito que utilizem os meus dados”, estamos a dar o nosso consentimento. Isso não é possível no mundo empresarial, porque a partir do momento em que se é subordinado não há consentimento livre e informado. Se fores contratado e te disserem que tens de assinalar esta caixa porque tens de me fornecer os teus dados, vais fazê-lo porque senão não serás contratado. Depois, se escreveres mais depressa ou mais devagar, o algoritmo deduzirá que estás mais ou menos stressado e, por isso, a decisão sobre ti será diferente. Também isto deve ser proibido no mundo do trabalho, a utilização de dados psicológicos ou emocionais. Por outras palavras, a tecnologia está a evoluir e, de cada vez que evolui, as empresas querem utilizar a mudança tecnológica como pretexto para escravizar as pessoas, para voltar ao século XIX, antes do contrato de trabalho. E o mesmo se passa com a inteligência artificial no local de trabalho. Será que nos ajuda a reduzir a semana de trabalho, a ter uma semana de 4 dias? Ou será que, na realidade, significa ainda mais submissão, ainda mais subordinação. É essa a questão que estamos a enfrentar, penso eu.



INTERNACIONAL



“O trabalho uberizado traz de volta a estrutura da servidão”

Entrevista com Alain Supiot, a propósito dos 80 anos da Declaração de Filadélfia

Com uma nota prévia de António Monteiro Fernandes

Esta Revista beneficia do privilégio de incluir, no seu número natal, o texto de uma longa entrevista de Alain Supiot, concedida a uma outra publicação, mas que, com a intercessão do próprio entrevistado, foi possível trazer assim para Portugal. Alain Supiot, como professor, passou pela Universidade de Poitiers, Nantes e pelo prestigioso Collège de France. Mas é sobretudo um grande, um imenso teórico do Direito em globo, e do Direito do Trabalho em particular. O imenso –quase sobre-humano– currículo do Autor e a riqueza de ideias que todos os seus textos transportam dispensam qualquer apresentação. Por mim, considero muito próximo do prazer intelectual absoluto o mergulho num dos seus textos e o abandono do espírito às ondulações, por vezes cruzadas e complexas, do seu discurso – um discurso que é, em todo o caso, mais filosófico do que estritamente jurídico, mas cujo refluxo acaba quase sempre por humedecer os terrenos do Direito. Trata-se, neste caso, como se disse, de uma

entrevista que se desenvolve em tom quase coloquial, mas cuja extensão permite atribuir-lhe foros de relevância teórica. A sua leitura conduz-nos pelo traçado geral de um pensamento que, há trinta anos, gerou, por exemplo, essa pequena obra-prima que é a “Crítica do Direito do Trabalho” e, noutra perspectiva, como produto de um curso realizado no Collège de France, o livro “La gouvernance par les nombres” – a governação pelos números. Recentemente, surgiu em Portugal um opúsculo, intitulado “A justiça no trabalho”, cujo texto tem vários pontos de contacto com esta entrevista. Estas obras, em que se caldeiam e mutuamente fecundam as sementes jurídicas, sociológicas e filosóficas do seu pensamento, constituem, na seriedade e na serenidade do discurso académico, legitimado, página a página, por um imenso e multimodo filão cultural – constituem, dizia eu, um libelo consistente e dificilmente contestável acerca das prevalentes concepções quantitativas, redutoras de todos os critérios de valor na vida social a métricas e de todas as regulamentações

a algoritmos – métricas e algoritmos que são, ao mesmo tempo, instrumentos de poder e garantias de irresponsabilidade. Das “lições da história” que Supiot pretende, nesta sua entrevista, pôr em evidência, podem extrair-se duas ou três ideias-chave, muito presentes na vasta panóplia da sua obra publicada: desde logo, a de que a justiça social, constituindo uma noção imanente no espírito humano, e sendo uma evidente condição de paz e estabilidade social, não é, porém, um produto de dinâmicas naturais e espontâneas – tem que ser procurada através de um “trabalho” incessante, centrado, nomeadamente, na intervenção desse “terceiro” que é o Estado social. O desafio suscitado por esse trabalho de busca e afirmação da necessidade da justiça social é enorme e constante. É um desafio que, por exemplo, implica o confronto com o clamor difuso em torno da necessidade das famosas e inconfessadas “reformas estruturais”, que Supiot, em “A justiça no trabalho”, identifica amargamente: “privatizar ou pauperizar os serviços públicos; abrir às seguradoras privadas os mercados muito lucrativos da saúde e das pensões de reforma;

submeter as prestações familiares a condições de recursos (...); libertar o mercado das regras rígidas em matéria de salários e de tempo de trabalho”. Quem acompanha atentamente a obra de Alain Supiot sabe que uma das características do seu discurso consiste na ondulação do pensamento entre a especulação pura, por vezes quase totalmente desencarnada, e o retorno à realidade concreta, encarada na sua crua objectividade. É assim que, por exemplo, se debruça a certo passo sobre a situação daqueles que trabalham com suporte em plataformas, situação que não tem dúvidas em caracterizar como de trabalho subordinado e que, inclusivamente, analisa como próxima da estrutura da servidão medieval. Como todas as obras e intervenções de Alain Supiot, esta entrevista oferece uma tal riqueza de perspectivas que – atrevo-me a sugerir-lo – nem o próprio Autor terá medido na sua total extensão. Cada leitor encontrará nele inspiração para reflexões próprias acerca do destino dessa ideia de “justiça social”, que todos encontramos impressa no nosso espírito, mas a que a sociedade a que pertencemos tem tanta relutância em dar concretização plena.



Porque faltam tantas vezes as ferramentas para a resolução de conflitos?

Para ser cumprida, a função pacificadora do direito exige a possibilidade de recurso, em caso de litígio, a um terceiro imparcial, com autoridade para o aplicar. A liberdade sindical inscreve-se nesta estrutura ternária, mas enriquece-a e consolida-a autorizando organizações colectivas a agir pacificamente para que a sua experiência concreta da injustiça da ordem estabelecida seja tida em conta. Ao direito de intentar acções judiciais para obter a aplicação do Direito em vigor, ela acrescenta o direito de agir colectivamente para que este Direito seja reformado. A justiça da regra já não é apresentada como um axioma indiscutível, tal como não se supõe que resulte espontaneamente da concorrência pura e perfeita ou da luta de classes ou de raças; torna-se o próprio objeto de uma contestação colectiva regida pelo Direito. É por isso que a liberdade sindical implica não só o direito de ser representado, mas também os de agir e de negociar colectivamente. A utilização destes três direitos (de organização, ação e negociação coletiva) permite metabolizar a violência social, converter relações de força em relações jurídicas num movimento interminável de aproximação à justiça. Estes direitos de contestação do Direito não são um factor de desordem jurídica, mas pelo contrário da perenidade desta ordem em sociedades confrontadas com a mudança técnica, ecológica ou sociológica. Esta via nova de realização da justiça foi a maior invenção jurídica do século XX e é ao movimento

operário que se deve a sua consagração internacional no final da primeira guerra mundial. Esta guerra foi a primeira experiência à escala real de uma “mobilização total”, isto é, da transformação dos países beligerantes “em fábricas gigantescas, produzindo na linha de montagem exércitos que enviavam para o campo de batalha dia e noite, onde uma trituradora igualmente mecânica e sangrenta assumia o papel de consumidor”¹. O terrível balanço deste primeiro massacre à escala industrial obrigou os países vencedores a responder à aspiração de uma solidariedade social internacional, pela qual o movimento operário tinha trabalhado ao longo do século XIX. A Grande Guerra foi um revés doloroso para este internacionalismo operário, bem como um argumento decisivo para tentar implementá-lo assim que a paz regressasse. Já em Novembro de 1914, a Federação Americana do Trabalho, reunida no congresso em Filadélfia, adoptou uma resolução apelando à reunião de representantes dos trabalhadores de todos os países, ao mesmo tempo e no mesmo local que a Conferência de Paz, “a fim de que possam ser feitas sugestões e tomadas medidas que sejam úteis para restaurar as relações fraternas, proteger os interesses dos trabalhadores e, assim, ajudar a estabelecer as bases para uma paz mais duradoura”². Um pouco mais tarde, em Julho de 2016, uma conferência de dirigentes sindicais dos países aliados, reunida em Leeds, reivindicou a criação, no final da guerra, de uma organização internacional que “assegure à classe trabalhadora de todos os países um mínimo de garantias tanto morais como materiais no que diz respeito

ao direito de coligação, emigração, segurança social, horas de trabalho, higiene e protecção do trabalho, a fim de protegê-los contra os ataques da concorrência capitalista internacional”. A OIT foi criada pelo Tratado de Versalhes para satisfazer esta reivindicação. Embora condenassem a Sociedade das Nações ao fracasso ao recusarem aderir a ela, os Estados Unidos aderiram à OIT ao abrigo do New Deal, o que lhe permitiu sobreviver à Segunda Guerra Mundial. Em 1944, era, portanto, a única grande organização internacional com jurisdição sobre assuntos económicos. Foi neste contexto que adoptou a Declaração de Filadélfia, segundo a qual “a experiência demonstrou plenamente a veracidade da afirmação da Constituição da Organização Internacional do Trabalho de que a paz duradoura só pode ser estabelecida se se basear na justiça social”. Na verdade, se os regimes democráticos resistiram às ditaduras ao longo do século XX, foi em grande parte graças à liberdade sindical, cuja legalização permite submeter as forças de mercado a mecanismos de justiça social e, assim, conjugar a democracia política e a democracia económica. Foi assim que as democracias conseguiram ultrapassar a crise do capitalismo sem se afundarem no fascismo. Ao contrário da democracia política, que confere poder à maioria eleitoral de indivíduos formalmente iguais, a democracia económica permite a expressão da diversidade de experiências da realidade que várias categorias da população podem ter. O seu âmbito pode, assim, estender-se à defesa de interesses que não sejam os dos trabalhadores e dos empregadores, como os dos trabalhadores independentes ou dos defensores

do ambiente. Ao recordar assim aos dirigentes a ordem do real, reduz a sua “desconexão” dos problemas enfrentados pelas pessoas comuns. Estas bases jurídicas do Estado social sempre foram alvo da ideologia neoliberal que também teve o seu surto na sequência da Primeira Guerra Mundial, como demonstrou Quinn Slobodian¹. De natureza religiosa, esta ideologia baseia-se na fé na existência de justiça espontânea do Mercado, que, à maneira da Providência divina, teria vocação para se exercer em toda a superfície do globo. As leis imanentes da economia que regem este processo de globalização tomam o lugar anteriormente ocupado pela lei divina e os governos devem facilitar o seu livre funcionamento, como um relojoeiro que “lubrifica um relógio, ou de qualquer outra forma assegura as condições que um mecanismo exige para o seu adequado funcionamento”². O primeiro sucesso dos globalistas foi torpedear, em 1948, o projecto de uma Organização Internacional do Comércio, cuja criação estava prevista na Carta de Havana, para implementar o programa de justiça social internacional delineado pela Declaração de Filadélfia. Este fracasso não impediu o desenvolvimento do Estado social à escala nacional, de acordo com uma diversidade de modelos sociais, mas cujos três pilares são o direito do trabalho, a segurança social e os serviços públicos. Mas estas instituições têm sido postas em causa em todo o lado desde o final da década de 1970, com o triunfo político do neoliberalismo e a conversão dos países comunistas ao capitalismo. A amplitude e o ritmo deste desmantelamento do Estado-Providência não foram os mesmos

¹ E. Jünger, Die totale Mobilmachung [1930]. [N. T. : No original da entrevista, esta passagem figurava em inglês; tomou-se a iniciativa de a apresentar aqui em tradução portuguesa].

² [N.T.: Em inglês no original.] Ver o Relatório Proceedings of the Thirty-Fourth Annual Convention of the American Federation of Labor, held at Philadelphia, November 9 a 21, 1914 (Washington DC, 1914), p. 289-290.

¹ Cfr. Quinn Slobodian, Globalists: The End of Empire and the Birth of Neoliberalism, Harvard University Press, 2018.

² Friedrich Hayek, Law, Legislation and Liberty: A New Statement of the Liberal Principles of Justice and Political Economy, vol. 2: The Mirage of Social Justice, Routledge 1982, p. 128. [Em inglês no original].

em todos os países. Ele resistiu mais naqueles que lhe deram uma base constitucional, do que nos Estados Unidos ou no Reino Unido. Mas a pressão exercida pela concorrência internacional e pelas deslocalizações arruinou por toda a parte o equilíbrio de forças entre, por um lado, os sindicatos e os Estados, cuja acção é limitada pelas fronteiras nacionais, e, por outro lado, as grandes empresas cujo poder económico é exercido numa escala global. O sentimento de impotência no mundo do trabalho que resulta deste enfraquecimento da democracia contribui, obviamente, para todo o tipo de reflexos identitários e para a designação de bodes expiatórios da miséria social. Reproduz-se assim um processo que já tinha sido observado entre as duas guerras nos países que não seguiram o caminho da democracia económica e que o Presidente F.D. Roosevelt identificou perfeitamente ao declarar, no seu Second Bill of Rights Speech de Janeiro de 1944, que “uma verdadeira liberdade individual não pode existir sem segurança económica e independência. Homens necessitados não são homens livres. As pessoas que passam fome e estão desempregadas são a matéria-prima das ditaduras”¹.

**O mundo digital é necessariamente sombrio?
O trabalho digital pode ser regulado?**

Tendo dedicado um livro inteiro a esse assunto, tentarei resumir o essencial para os nossos propósitos². Na longa história do trabalho humano, cada grande mutação técnica foi acompanhada por uma mudança nas instituições. Parece que as classes dominantes sempre estiveram

inclinadas a ver no mundo do trabalho o que, no século XVII, o engenheiro francês Vauban designava “a imensa multidão dos instrumentos bípedes”, e a tratar os trabalhadores segundo o modelo dos instrumentos de trabalho do seu tempo. Por exemplo, pelo modelo dos animais de tração, ou seja, como coisas que podiam ser compradas (é o caso dos escravos) ou alugadas (este aluguer está na origem do contrato de trabalho). A partir da segunda revolução industrial, esse modelo já não era o animal, mas sim a máquina. Como Fritz Lang e Chaplin tão bem mostraram nos seus filmes, os trabalhadores foram reduzidos ao estado de engrenagens, obedecendo mecanicamente aos impulsos que recebiam. O objeto fetiche com que a cultura ocidental identificou a ordem do mundo era ainda o relógio. Hoje esse objeto é o computador: já não é um relógio ou um terço que cada um de nós transporta de manhã à noite em sinal de pertença a esta ordem, mas sim um smartphone. A invenção da informática e o surto da cibernética foram acompanhados pela viragem da gestão, que abandonou o taylorismo em favor da gestão por objectivos. Os seres humanos seriam computadores bípedes. A partir de então, fazê-los funcionar já não exigiria submetê-los a ordens a que devem obedecer, mas sim programá-los, ou seja, implantar neles “software”, que os leve a atingir espontaneamente os objectivos que lhes são atribuídos, retroagindo (feedback) aos sinais encriptados que recebem do seu ambiente. A ideia de adaptar assim os seres humanos a uma ordem imanente que os transcende foi e continua a ser comum aos teóricos do neoliberalismo e aos da inteligência artificial.

1 N.T.: em inglês no original.

2 Ver A. Supiot, Governance by Numbers. The Making of a Legal Model of Allegiance, Oxford&Portland, Hart Publishing, 2017, 336 p..

A governação pelos números é a expressão normativa deste imaginário. Observa-se não só nas relações de trabalho no seio das empresas, mas também nas relações entre empresas dentro das cadeias de produção, ou nas relações entre empresas e Estados ou entre Estados e instituições económicas internacionais. O que é radicalmente novo não são tanto os “números” (já omnipresentes no universo industrial tayloriano), mas a substituição do governo pela “governação”, ou seja, o projeto de uma sociedade em pilotagem automática, onde a programação ocupa o lugar anteriormente atribuído à legislação. À escala global, esse imaginário exprime-se nos 17 “Objetivos do Desenvolvimento Sustentável”, divididos em 169 metas e acompanhados por 244 indicadores de desempenho. O mundo já não é concebido como um concerto de nações que devem pôr-se de acordo sobre regras baseadas numa visão comum de justiça, mas como um vasto empreendimento governável por números. A justiça social que estava no cerne da Declaração de Filadélfia está completamente ausente desta agenda. Assumindo a ternaridade, não tem lugar no imaginário informático contemporâneo, que é binário e tende a substituir o reinado da lei pela governação por números. Esta programação conduz a novas formas de desumanização do trabalho. À negação de pensamento que caracterizou a redução taylorista dos trabalhadores ao estado de engrenagens de uma vasta relojoaria, sucedeu a negação de realidade de que sofrem os trabalhadores

1 Os trabalhos de Richard Thaler & Cass Sunstein (Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness, Yale University Press, New Haven – Londres, 2008) foram coroados pelo chamado “Nobel da economia” e pelo prémio Holberg em ciências sociais.

2 Cfr. World Bank, Mind, Society and Behaviour, World Development Report 2015, 215 p..

3 G. Simondon, Prolegomènes à une refonte de l’enseignement (1954) in Sur la technique, Paris, PUF, 2014.

4 Shoshana Zuboff, The Age of Surveillance Capitalisme: The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power, Profile Books, 2019, 704 p..

programados para satisfazerem indicadores de desempenho isolados da experiência concreta da sua tarefa. Daí um aumento espetacular dos distúrbios psicológicos e do mal-estar no trabalho, cuja raiz foi perfeitamente compreendida pelos empregados dos hospitais em França, denunciando o facto de serem solicitados a “cuidar dos indicadores e não dos doentes”. Para quebrar este tipo de resistência, a economia comportamental recomenda o uso de técnicas de treino – os nudges. Coroada com prémios de prestígio¹ e ativamente promovida pelo Banco Mundial², esta abordagem behaviorista pretende ter feito da economia uma ciência experimental. Toma de empréstimo à medicina a técnica dos estudos aleatórios com o objectivo de fazer com que os pobres se comportem bem no mundo tal como ele é, em vez de questionarem a justiça deste mundo. As técnicas utilizadas para este fim relevam, não de uma aprendizagem, mas de uma formação, isto é, de uma forma degradada de educação que o grande tecnólogo Gilbert Simondon mostrou que aprisionava o indivíduo no fatalismo social³. Estas técnicas comportamentais tendem a estender-se a todos os aspectos da acção humana, como mostra o sistema de “crédito social” actualmente em vigor na China, que é um dos pontos avançados do “capitalismo de vigilância” descrito com tanta precisão por Shoshana Zuboff⁴. A situação dos trabalhadores das plataformas – os “uberizados” – é tão emblemática desta governação do trabalho pelos números como

a situação dos trabalhadores das linhas de montagem o foi do taylorismo. Ken Loach mostrou-o em 2018 no seu filme “Sorry we missed you”, que é o equivalente contemporâneo dos “Tempos Modernos” de Chaplin. Estes trabalhadores são pilotados e avaliados por algoritmos. Esta pilotagem diz sobretudo respeito aos transportes e às entregas, mas tem a vocação de se alargar a muitas outras atividades. No mundo inteiro, as empresas em causa exercem uma intensa pressão para que estes trabalhadores sejam qualificados de independentes, apesar de uma jurisprudência, bastante unânime, os ver como subordinados abrangidos pelo campo de aplicação do direito do trabalho. Do ponto de vista jurídico, o trabalho uberizado não tem a novidade radical que lhe é atribuída. Traz de volta a estrutura da servidão. No direito feudal, o servo não era um empregado, mas antes o possuidor da “condição servil” que lhe era concedida pelo seu senhor, mediante uma remuneração. É exactamente esta a fórmula que as plataformas procuram impor. Querem beneficiar da actividade dos trabalhadores que pilotam, controlam e, quando necessário, “desconectam”, sem terem de assumir responsabilidade patronal nem encargos sociais. Tal dissociação entre as sedes de exercício do poder e as sedes de imputação de responsabilidades é um traço característico da economia neoliberal. Verdadeiro caso clássico, o trabalho em plataformas mostra como a governação pelos números traz de volta laços de lealdade e leva ao estabelecimento de verdadeiras cadeias de irresponsabilidade.

Mas as nossas ferramentas informáticas não nos condenam esse afundamento na desumanização do trabalho. Pelo contrário, são instrumentos maravilhosos, que nos poderiam ajudar a enfrentar os desafios sociais e ecológicos dos tempos actuais. No século XX, o perímetro da justiça social limitou-se à questão da segurança económica. A alienação resultante da organização científica do trabalho era considerada inevitável, tanto em terras comunistas como em terras capitalistas. Hoje, as nossas novas ferramentas deverão permitir alargar este âmbito de justiça social no trabalho enquanto tal, proporcionando a todos autonomia e responsabilidade no trabalho. Isto implica não ver nos homens a extensão de máquinas supostamente (erradamente) inteligentes, mas colocar essas máquinas ao serviço da inteligência humana. A exigência de justiça no trabalho deve estender-se ao trabalho “para além do emprego”, seja o dos trabalhadores independentes ou o “trabalho invisível”, em particular o trabalho educativo realizado no âmbito familiar, cuja importância para a sociedade é mais vital do que qualquer produto comercial ou serviço. Deve também estender-se à pegada ecológica do trabalho, tanto do ponto de vista dos seus produtos como do seu modo de produção¹. A Declaração de Filadélfia é a única norma internacional que abordou esta questão do “trabalho como tal”, a do seu sentido e do seu conteúdo. Não se contenta com proclamar o direito de todos os seres humanos a prosseguirem em conjunto o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual. Define o regime de trabalho próprio para garantir a sua realização.

1 Podem encontrar-se desenvolvimentos destes vários pontos nas seguintes publicações: “Labour is not a commodity: The content and meaning of work in the twenty-first century”, International Labour Review, vol. 160 (2021) nº 1, pp. 1-20; La Justice au travail. Quelques leçons de l’histoire, Paris, Seuil, 2022; Beyond Employment. Changes in Work and Future of Labour Law in Europe, Oxford University Press, 2001.

É um regime que garanta aos trabalhadores “a satisfação de dar a medida plena das suas suas competências e realizações e de dar o seu maior contributo para o bem-estar comum” ¹(§.III, b). Esta definição concisa daquilo a que a Constituição da OIT tinha chamado (apenas na sua versão francesa!) um “regime de trabalho realmente humano” desenha na perfeição o horizonte da justiça social no século XXI. Os avanços na robótica e na inteligência artificial sugerem uma possível assunção pelas máquinas de tudo o que diga respeito ao calculável. O que de forma alguma significa para nós o “fim do trabalho”, mas a possibilidade de nos concentrarmos em tarefas que exigem qualidades propriamente humanas, como a atenção aos outros, a experiência, a imaginação ou a criatividade. Herdámos da era industrial a ideia de que todas as instituições humanas obedecem a uma lógica de poder, pelo que trabalhar bem consistiria em submeter-se ao poder. Mas o regime de trabalho de que hoje necessitamos deve basear-se na autoridade e não no poder. Colocada ao serviço da ideia de obra, da “razão de ser” próoria de cada empresa ou organização, a autoridade exerce-se legitimando a expressão da habilidade e dos conhecimentos dos trabalhadores, em vez de pretender ditar ou programar os seus comportamentos.

Na disputa sobre o direito à greve, os empregadores abandonaram o compromisso?

Ainda em 1982, os representantes dos empregadores na OIT não contestavam a liberdade sindical de fazer greve quando se

1 N.T.; em inglês no original.
2 Cfr. The Spirit of Philadelphia. Social Justice vs. The Total Market, London/New York, Verso (2012), cap. 1.
3 Cfr. F. Hayek, Law, Legislation and Liberty: A New Statement of the Liberal Principles of Justice and Political Economy, vol. 3, The Political Order of a Free People, cap. 18.

tratava de condenar a repressão do movimento Solidarność por parte do governo comunista polaco. Mas as coisas mudaram precisamente nessa altura, com a conversão da China comunista numa economia de mercado e depois com a implosão do sistema soviético. A partir de então, assistimos em todo o mundo, de formas obviamente diversas, ao que chamei “o casamento do capitalismo e do comunismo”². Este processo de hibridização consiste, por um lado, em subtrair as escolhas de política económica à democracia e, por outro lado, em permitir que as classes dirigentes enriqueçam em proporções que nem o comunismo real nem o capitalismo temperado pelo Estado social permitiam. Começou pela assimilação do capitalismo pela China comunista, que adoptou então (em 1982) uma nova Constituição que já não menciona o direito à greve (que figurava nas Constituições de 1975 e 1978) e proíbe “qualquer organização ou indivíduo de perturbar a ordem económica da sociedade” (art. 15º). Esta disposição constitucional expressa perfeitamente o programa neoliberal, que consiste em “destronar a política” e “limitar a democracia”, seja ela política ou social³. Em todos os casos, o objectivo é evitar que as eleições ou a acção sindical possam vir a perturbar a “ordem espontânea do mercado”. Ao contrário da China, a União Europeia não podia suprimir o direito de greve, que consta da sua Carta de salvaguarda dos direitos fundamentais. Mas em 2007, o seu Tribunal de Justiça (TJCE) decidiu, nos casos Viking e Laval, que o exercício deste direito não deveria entravar a liberdade das empresas de se submeterem às regras sociais

nacionais menos favoráveis aos trabalhadores. Esta jurisprudência foi condenada em 2010 pelo Comité de Peritos da OIT, que a considerou contrária à Convenção n.º 87, que garante a liberdade de associação. Foi esta voz discordante que em 2012 a Organização internacional dos empregadores decidiu silenciar, contestando a legitimidade do Comité de Peritos e bloqueando o sistema de supervisão das normas internacionais do trabalho. Num sistema regido pelo direito, um tal conflito de interpretação só pode ser resolvido por um juiz e é por isso que a constituição da OIT prevê que esta possa dotar-se do seu próprio tribunal ou, na sua falta, recorrer ao Tribunal Internacional de Justiça. Os representantes dos empregadores uniram-se aos Estados mais autoritários do planeta para se oporem a qualquer recurso a um juiz imparcial. Mas, como disse, esta hostilidade de princípio ao reconhecimento internacional do direito de greve é minoritária entre os Estados, e foi assim que, em Novembro de 2023, o Conselho de Administração da OIT decidiu finalmente recorrer ao Tribunal de Haia. Este despertar normativo da OIT é uma boa notícia, porque vem recordar a primazia das relações jurídicas sobre as relações de forças na ordem internacional. Dado que a Convenção N.º 87 não fornece qualquer lista de ações que os sindicatos são livres de realizar, proibi-los de modos de ação não referidos por ela equivaleria a esvaziar esta liberdade de todo o significado. Existem também razões sólidas para admitir que o direito de greve faz parte do direito internacional consuetudinário, porque foi consagrado em numerosos instrumentos regionais ou internacionais. O reconhecimento internacional do direito de greve não significa, obviamente, que

seja ilimitado, mas que o seu enquadramento é da responsabilidade dos Estados-membros, sob o controlo dos órgãos de supervisão da OIT. Obrigando a encarar a questão do direito à greve na sua raiz, que é a liberdade de associação, este caso recorda muito a propósito a diversidade das formas de ação colectiva. A greve não é, de facto, a única forma de ação não violenta susceptível de servir o progresso da justiça social. Ocupa ainda um lugar central, mas a sua eficácia é reduzida pela precariedade dos empregos e pela organização reticular da economia globalizada. Nas cadeias de produção, as relações laborais já não têm a estrutura binária que opunha a um empregador claramente identificável e a uma comunidade de trabalho igualmente identificável. O titular do poder económico pode ser um mandante estabelecido noutro país e o empregador titular pode, na realidade, ser um trabalhador dependente. Os trabalhadores contratados a termo ou os trabalhadores independentes também não podem recorrer à greve. Neste tipo de situações, assistimos ao reaparecimento de formas pré-industriais de ação colectiva, muito mais acessíveis e eficazes do que a greve, porque são susceptíveis de mobilizar a solidariedade internacional dos trabalhadores e dos consumidores. É o caso dos rótulos e especialmente do boicote, que o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem decidiu que decorre tanto da liberdade de associação como da liberdade de expressão e que deve, evidentemente, tal como o direito à greve, ser conciliado com o respeito pela outros direitos e liberdades¹. Esta centralidade do princípio da liberdade sindical merece ser realçada numa altura em que os sindicatos não só mantêm uma âncora na

1 Ver os seus acórdãos de 11 de Junho de 2020 (Baldassi) e 10 de Junho de 2021 (Norwegian Confederation of Trade Unions (LO) and Norwegian Transport Workers' Union c. Noruega).

realidade das condições de vida de trabalho que os partidos políticos perderam, como também experimentam um novo vigor em muitos sectores de atividade (incluindo o trabalho uberizado) em numerosos países (incluindo os Estados Unidos).

Precisamos de uma nova Declaração de Filadélfia? Há alguma hipótese de a conseguirmos?

Os princípios constitucionais que definem a missão normativa da OIT não perderam nada do seu valor nem da sua actualidade. Em contrapartida, as condições em que estas missões são realizadas mudaram profundamente. O balanço de quarenta anos de globalização comercial são catastróficos: aceleração do aquecimento global, destruição da biodiversidade, declínio da democracia, reflexos identitários, conflitos armados, epidemias, crises financeiras, explosão de desigualdades, motins, migrações de populações expulsas pela guerra, pela miséria ou pela devastação da sua ecumena... Nunca a interdependência objectiva das nações foi tão grande e todas elas se veem perante três desafios que só podem ser enfrentados através de esforços comuns: um desafio tecnológico, um desafio ecológico e um desafio institucional. Para fazer face a estes desafios, seria de esperar que a OIT promovesse três princípios, de acordo com as suas missões constitucionais: os princípios da solidariedade, da democracia económica e da responsabilidade socioecológica. Quando participei na Comissão sobre o Futuro do Trabalho, que a OIT reuniu antes do seu centenário, esperava que esta fosse uma oportunidade para adoptar uma declaração que a comprometesse nesse sentido¹. Mas isto teria pressuposto que

1 A. Supiot, “The tasks ahead of the ILO at its centenary”, International Labour Review, vol. 159 (2020), nº 1.

a OIT regressasse à sua missão central como Parlamento mundial do trabalho e se impusesse a tarefa de reformar o direito internacional à luz destes princípios. Por outras palavras, teria exigido audácia por parte da sua direção, e, por parte dos seus membros, uma clarividência e uma determinação comparáveis às que demonstraram no final da Segunda Guerra Mundial. É forçoso reconhecer que estas condições políticas não estão reunidas e que tudo leva a OIT a fugir às suas responsabilidades normativas para adoptar a posição mais confortável a curto prazo de uma agência de recursos ao serviço dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável que referimos. Significa isto que devemos baixar os braços? Certamente que não ! O primeiro passo essencial para escapar ao desânimo ou à resignação é pormo-nos acordo sobre uma representação do mundo que queremos para nós e para as gerações seguintes. Para sair das trevas é necessário começar por acender uma luz, por mais pequena que seja. Nos piores momentos da Segunda Guerra Mundial, homens e mulheres ocuparam-se a pensar no “mundo de depois”, um mundo melhor e mais justo que retirasse lições das terríveis provações que atravessavam. Pensemos, por exemplo, no plano Beveridge na Grã-Bretanha ou no programa do Conselho Nacional de Resistência desenvolvido em França durante a ocupação nazi. Hoje estamos entalados entre as duas formas contemporâneas de capitalismo. A primeira é o anarcocapitalismo, ou globalismo, que consiste em lubrificar as rodas de um mercado que se tornou total, que é suposto abolir as fronteiras e governar uniformemente o planeta. Este processo de uniformização e sobreexploração

dos homens e da natureza só pode, como nos adverte a constituição da OIT, gerar “um tal descontentamento que a paz e a harmonia universais são postas em perigo”. A segunda forma, agora em pleno desenvolvimento, é o etnocapitalismo, que, sem atacar as causas económicas desta cólera social, a dirige para bodes expiatórios, designados pela sua religião, pelo seu género, ou pelas suas origens, e oferece assim uma mistura de neoliberalismo e identitarismo. A pressão uniformizadora do Mercado total e as reações identitárias que suscita são os dois braços da mesma tenaz. Por todo o lado, o desmantelamento dos sistemas de solidariedade, herdados da tradição ou do Estado-providência, conduz ao exacerbamento dos reflexos identitários. Não há, portanto, escolha entre o globalismo e o identitarismo, entre a abertura de um mundo sem fronteiras e o seu encerramento com muros e arame farpado, porque, como Jaurès disse sobre o capitalismo, a globalização carrega dentro de si os furores identitários como a nuvem transporta a tempestade. O caminho estreito para escapar a este falso dilema seria, portanto, o de uma verdadeira mundialização, ou seja, da promoção não da concorrência, mas da solidariedade entre as nações. A diversidade de experiências e das culturas é um importante recurso antropológico para enfrentar os desafios ecológicos e sociais que todos os povos enfrentam hoje em dia. Daí a importância da democracia económica, a única capaz de opor ao universalismo que sobressai da globalização o universalismo ínsito na mundialização¹. A análise jurídica impõe um mínimo de rigor terminológico. Não podemos utilizar seriamente

o mesmo conceito para designar a tentativa, feita no final da Segunda Guerra Mundial, de basear uma nova ordem económica mundial na solidariedade entre as nações, e a de fundar esta ordem na competição de todos contra todos, surgida 50 anos mais tarde. Era uma política de mundialização que a Declaração de Filadélfia traçava, ao preconizar em 1944 a subordinação à realização da justiça social internacional de “todos os programas de acção e medidas de ordem económica e financeira”, ou a Carta de Havana ao elaborar, em 1948, os estatutos de uma Organização Internacional do Comércio (OIC) cuja missão teria sido lutar tanto contra os excedentes como contra os défices nas balanças de pagamentos, favorecer a cooperação económica e não a concorrência entre os Estados, promover o respeito pelas normas internacionais do trabalho, controlar os movimentos de capitais, agir no sentido da estabilidade dos preços dos produtos de base... Em suma, o seu papel teria sido quase o oposto daquele atribuído em 1994 à Organização Mundial do Comércio (OMC) através dos Acordos de Marraquexe, que implementaram uma política de globalização. Ignorada na língua inglesa, a noção de mundialização vem da palavra latina mundus, que designava a terra habitada, assim como como ornamento ou adorno. Tal como em grego o cosmos se opõe ao caos, em latim o mundus opõe-se ao immundus, isto é, à sujidade e à imundície e, mais geralmente, a tudo o que ameaça a vida humana. No mesmo espírito, mas num sentido jurídico mais preciso, o mundus designava no direito romano um monumento construído durante a fundação de uma cidade, que simbolizava tanto a sua inscrição

1 Cf. A. Supiot, «Globalisation or ‘Mondialisation’? Taking Social Models Seriously» in Brian Langille and Anne Trebilcock [eds.] Social Justice and the World of Work: Possible Global Futures – Essays in honour of Francis Maupain, Oxford, Hart, 2023, pp. 13-22.

territorial como a solidariedade entre gerações e entre comunidades de diferentes origens. Ao contrário do “globo”, objeto geométrico regido pelas leis imanentes da física num espaço cartesiano, o “mundo” designa a teia de relações que os homens mantêm entre si e com o seu meio vital. Sobre a trama comum do seu ser biológico como homo faber, este tecido é adornado com motivos tão variados como as épocas, os lugares e as culturas. Um “mundo”, assim entendido, é um ambiente tornado habitável e embelezado pelo trabalho dos seus habitantes. Estes últimos podem ter origens diversas, mas a sua cooperação deve, de geração em geração, ter em conta as particularidades físicas, climáticas, históricas e culturais deste ambiente vital; de modo que o Mundo, no sentido da Terra habitada, contém necessariamente uma pluralidade de mundos diferentes, que podem ignorar-se, lutar entre si ou cooperar. A

mundialização assim entendida é o processo de estabelecimento desta cooperação. Responde e corresponde às recomendações formuladas após a guerra na UNESCO pelo grande antropólogo Lévi-Strauss: “A diversidade das culturas humanas está atrás de nós, à nossa volta e à nossa frente. A única exigência que podemos fazer em relação a ela (criando deveres correspondentes para cada indivíduo) é que se realize sob formas, cada uma das quais seja uma contribuição para a maior generosidade dos outros”¹. É por isso que apelo incansavelmente para que não se confunda mundialização e globalização. Sendo a distinção muito difícil de traduzir para inglês, a tarefa é, sem dúvida, impossível. Mas agradeço-lhe vivamente por me ter dado pelo menos a oportunidade de promover a ideia!

Tradução de António Monteiro Fernandes.

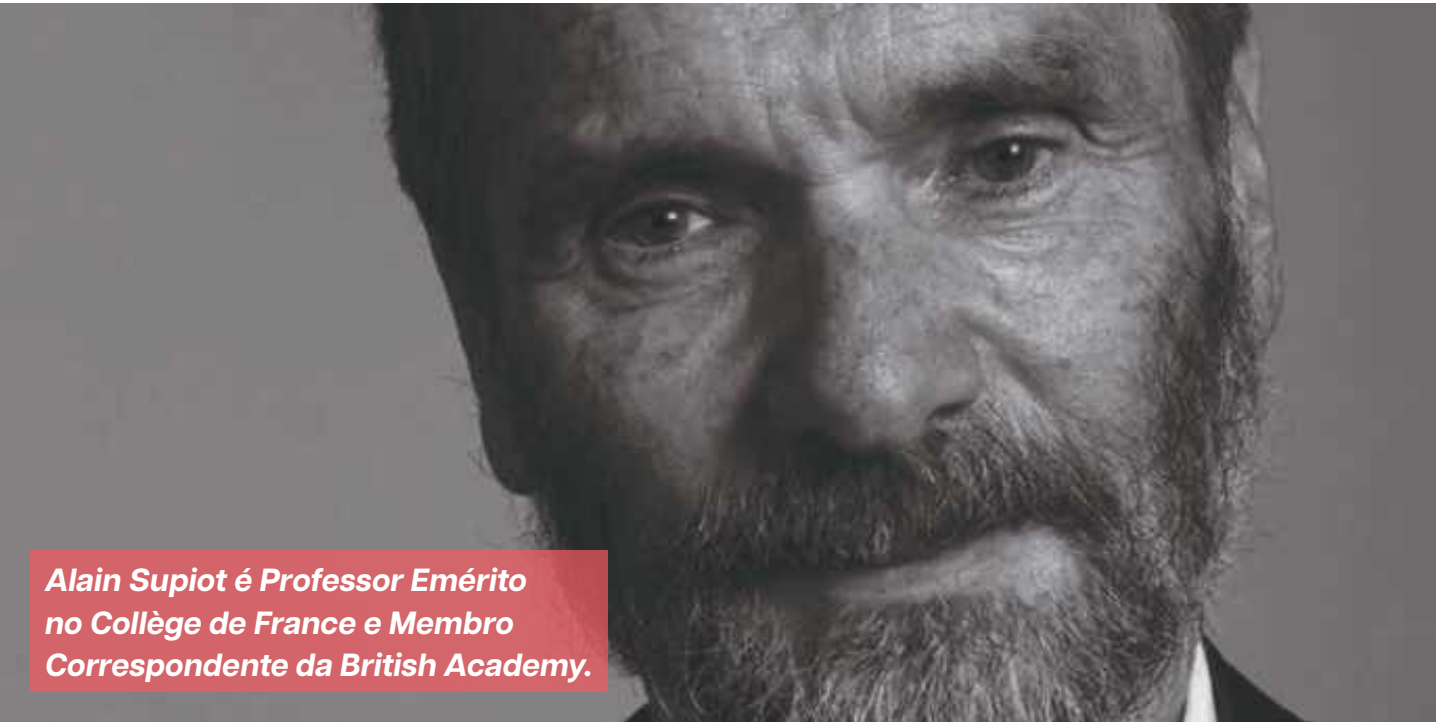


Foto: Verso Books

Alain Supiot é Professor Emérito no Collège de France e Membro Correspondente da British Academy.

1 Claude Lévi-Strauss, Race et histoire [1952], Paris, Gonthier, p. 85.

COMENTÁRIOS JURÍDICOS



Notícias de jurisprudência laboral, a propósito de três acórdãos do primeiro semestre de 2024:

prestação por dependência, reparação de acidentes de trabalho e devolução da compensação por despedimento

Viriato Reis

Prestação Suplementar por assistência de terceira pessoa

I - Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 380/2024, de 4 de junho (Pode ser consultado aqui)
Assunto: Reparação por acidente de trabalho.
Prestação suplementar para assistência de terceira pessoa. Cálculo com base na retribuição mínima mensal garantida e não no Indexante de Apoios Sociais.
Decisão:
Declara a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma do artigo 54.º, n.º 1, da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, na medida em que permite que o limite máximo da prestação suplementar para assistência de terceira pessoa seja inferior ao valor da retribuição mínima mensal garantida.

1 – A Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, é normalmente designada na jurisprudência como Lei de Acidentes de Trabalho (LAT), embora neste acórdão o TC tenha usado o acrónimo “RAT” (de Regulamento de Acidentes de Trabalho).
Estabelece-se no seu artigo 53.º o direito a uma prestação suplementar para assistência por terceira pessoa ao sinistrado que seja atribuída incapacidade permanente para o trabalho e que não possa, por si só, prover à satisfação das suas necessidades básicas diárias, carecendo de assistência permanente de terceira pessoa, nomeadamente para os atos relativos a cuidados de higiene pessoal, alimentação e locomoção. Prevê-se no artigo 54.º, n.º 1, da LAT que essa prestação é fixada em montante mensal e que tem como limite máximo o valor de 1,1

do IAS (Indexante de Apoios Sociais).
2 – Na LAT anterior à que está atualmente em vigor desde 01-01-2010, que foi aprovada pela Lei n.º 100/97, de 13 de setembro, previa-se no art.º 19.º, n.º 1, que o valor dessa prestação era calculado com base na remuneração mínima mensal garantida (RMMG).
Este diploma foi revogado pela LAT em vigor neste momento e a norma que regula o cálculo do valor da prestação passou a ter como referencial o valor de 1,1 do IAS em vez da RMMG. Ora, essa prestação suplementar da pensão destina-se a compensar os encargos com a assistência de terceira pessoa (art.º 53.º, n.º 1, da LAT), pelo que a contratação pelo sinistrado que beneficia da prestação de uma terceira pessoa para lhe prestar a assistência impõe que o montante da prestação não possa ser inferior ao do valor da RMMG, sendo esse o valor referencial mínimo exigido para que seja respeitado o direito constitucional à justa reparação dos trabalhadores quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional, consagrado no art.º 59.º, n.º 1, alínea f) da Constituição da República Portuguesa (CRP).
Note-se, ainda, que essa prestação suplementar tem caráter mensal, sendo, também, devidos os subsídios de férias e de Natal, como resulta do art.º 72.º, n.º 2, da LAT.
Recorde-se que em 2024 o valor do IAS é de 509,26 € (Portaria 412/2023, de 11-12, consultável aqui), pelo que 1,1 do IAS é neste ano de 560,19 €, sendo o valor da RMMG de 820,00 € (Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17-11, consultável aqui).
3 – A declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral da norma do n.º 1 do art.º 54.º da LAT tem como consequência que a mesma seja considerada inválida desde a data em que entrou em vigor (em 01-01-2010) e que

seja reposta em vigor a norma anterior que aquela tinha revogado (represtinação da norma revogada), como determina o n.º 1 do art.º 282.º da CRP. Todavia, ficam ressalvados os casos julgados, pelo que as decisões judiciais já transitadas em julgado se mantêm inalteradas, por força do previsto no n.º 3 do mesmo art.º 282.º da CRP.

Após a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral da norma do art.º 54.º, n.º 1, da LAT em vigor (Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro), voltou a ser aplicável a norma do art.º 19.º, n.º 1, da LAT anterior (Lei n.º 100/97, de 13 de setembro), pelo que o valor da prestação suplementar para assistência de terceira pessoa passou novamente a ser calculado com base na retribuição mínima mensal garantida.

Assim, após a declaração de inconstitucionalidade com força obrigatória geral da norma do art.º 54.º, n.º 1, da LAT em vigor (Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro), voltou a ser aplicável a norma do art.º 19.º, n.º 1, da LAT anterior (Lei n.º 100/97, de

13 de setembro), pelo que o valor da prestação suplementar para assistência de terceira pessoa passou novamente a ser calculado com base na retribuição mínima mensal garantida.

Nexo de causalidade e reparação de acidentes de trabalho

II - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2024, de 13 de maio
(Pode ser consultado aqui)

Assunto: Reparação por acidente de trabalho. Violação de regras de segurança. Nexo de causalidade. Agravamento da responsabilidade.

Decisão:

«Para que se possa imputar o acidente e suas consequências danosas à violação culposa das regras de segurança pelo empregador ou por uma qualquer das pessoas mencionadas no artigo 18.º, n.º 1, da LAT, é necessário apurar se nas circunstâncias do caso concreto tal violação se traduziu em um aumento da probabilidade de ocorrência do acidente, tal como ele efetivamente veio a verificar-se, embora não seja exigível a demonstração de que o acidente não teria ocorrido sem a referida violação.»

1 – O regime de reparação de acidentes de trabalho baseia-se, em princípio, na responsabilidade objetiva, sendo, por isso, independente de culpa, mas no art.º 18.º da LAT prevê-se a responsabilidade com base em culpa ou na violação de regras de segurança no trabalho. Sendo aplicável este artigo 18.º e não o regime geral previsto na LAT a reparação abrange todos os prejuízos patrimoniais e não patrimoniais e são agravados os montantes da pensão anual e da indemnização diária devidas pelas incapacidades permanente e temporária. O campo privilegiado de aplicação deste preceito



é, precisamente, o dos acidentes de trabalho que resultem do incumprimento das obrigações sobre segurança e saúde no trabalho.

2- Tem sido objeto de muita discussão e divergência na jurisprudência a questão da verificação de um nexo de causalidade entre o desrespeito das regras de segurança no trabalho por parte do empregador, do seu representante, de entidade por aquele contratada ou de empresa utilizadora de mão de obra e a ocorrência do acidente de trabalho.

A jurisprudência entendia maioritariamente que não se poderia considerar como demonstrado o nexo de causalidade entre o incumprimento das regras de segurança no trabalho e a ocorrência do acidente quando não houvesse um conhecimento completo da chamada dinâmica do acidente ou do respetivo processo causal. Todavia, desconhecendo-se qualquer outra eventualidade estranha ao contexto das funções desempenhadas pelo sinistrado e às concretas circunstâncias em matéria de segurança no trabalho em que a prestação de trabalho ocorria, considerando-se o incumprimento das obrigações a que o empregador estava adstrito, se deve concluir que o acidente

ocorreu devido a esse incumprimento, dado que as medidas de segurança, a terem sido cumpridas, seriam aptas a evitar o acidente. Com efeito, “(...) a imputação do dano a essa conduta ilícita e culposa de violação das regras deve fazer-se sempre que não se demonstre a ocorrência de um facto anómalo, excecional e imprevisível.” - Júlio Gomes e Viriato Reis, “Acidente de trabalho devido a culpa. Em torno do artigo 18.º da LAT (Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro)”, in a Revista, Supremo Tribunal de

Para prova do nexo causal basta a demonstração de que o sinistro é uma consequência normal, previsível da violação das regras de segurança, independentemente de se provar, com todo o rigor e extensão, a chamada dinâmica do acidente

Justiça, n.º 4, Jul. a Dez. 2023, consultável aqui). 3 – E é este entendimento que veio a ser firmado no acórdão de fixação de jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2024. Já após este acórdão de uniformização de jurisprudência foi proferido em 22-05-2024 um acórdão pelo STJ em conformidade com esta jurisprudência uniformizada, no qual se decidiu que para prova do nexo causal basta a demonstração de que o sinistro é uma consequência normal, previsível da violação das regras de segurança, independentemente de se provar, com todo o rigor e extensão, a chamada dinâmica do acidente. Este último acórdão pode ser consultado aqui.

Devolução da compensação para se afastar a presunção de aceitação do despedimento.

III - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 7/2024, de 21 de junho
(Pode ser consultado aqui)

Assunto:

Despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho. Devolução da compensação para se afastar a presunção de aceitação do despedimento. Momento até ao qual pode ser feita essa devolução.

Decisão:

Para que possa ser ilidida a presunção de aceitação do despedimento constante do n.º 4 do artigo 366.º do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações que, entretanto, lhe foram introduzidas) a totalidade da compensação recebida pelo trabalhador deverá ser devolvida por este até à instauração do respetivo procedimento cautelar ou ação de impugnação do despedimento, sendo esse o significado da expressão ‘em simultâneo’

constante do n.º 5 do mencionado artigo 366.º.
 1 – Resulta da lei que o trabalhador que pretenda reagir judicialmente contra o despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação deve devolver ao empregador a compensação que lhe tenha sido paga, dado que se o não fizer se presume que aceitou esse despedimento. É o que resulta do previsto no art.º 366.º, n.ºs 4 e 5, do Código do Trabalho, para o despedimento coletivo, do art.º 372.º, para o despedimento por extinção do posto de trabalho, e do e art.º 379.º, n.º1, para o despedimento por inadaptação, sendo que estes dois últimos remetem para a o art.º 366.º.

Esta imposição de devolução da compensação pelo trabalhador ao empregador como condição para a impugnação judicial do despedimento, em qualquer uma daquelas modalidades, tem sido objeto de fortes e justificadas críticas por parte das organizações sindicais e da doutrina.

2 – Esta imposição de devolução da compensação pelo trabalhador ao empregador como condição

para a impugnação judicial do despedimento, em qualquer uma daquelas modalidades, tem sido objeto de fortes e justificadas críticas por parte das organizações sindicais e da doutrina. Assim, por exemplo, João Leal Amado e Catarina Gomes Santos consideram que esta previsão legal é “claramente irrazoável” (“A compensação pelo despedimento, a presunção de aceitação deste e a obrigatória devolução daquela: algumas considerações em torno da jurisprudência recente”, publicado em RIDT, Maio 2023, nº 4, pp. 237 a 259, consultável aqui).
 3 – Tem sido discutido na jurisprudência qual o momento até ao qual pode o trabalhador devolver a compensação para que se considere que o mesmo afastou a presunção de aceitação do despedimento. Neste acórdão do STJ de uniformização de jurisprudência vem clarificar-se que a devolução da compensação terá de ser feita até à instauração do procedimento cautelar de suspensão do despedimento, se o trabalhador a quiser requerer, ou até à instauração da ação de impugnação do despedimento (coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação).



Em que medida poderá o Tribunal sindicat os motivos que uma empresa invoque para fundamentar o despedimento?

A propósito da sindicabilidade judicial da motivação do despedimento coletivo na jurisprudência recente

Catarina Gomes Santos¹

A importância prática do tema do despedimento coletivo dispensa explicações elaboradas. Para além do impacto na economia do país, pela redução do nível de emprego que, em maior ou menor grau, sempre acarreta, o efeito que produz em cada um dos trabalhadores afetados, e nas respetivas famílias, é avassalador. Por muito que se procure “desdramatizar” o despedimento, realçando-se que os trabalhadores no mundo de hoje deverão estar preparados e disponíveis para os desafios de uma “transição entre empregos”,

e que o modelo do job for life é um anacronismo, o certo é que quem recebe a notícia de que o estabelecimento onde trabalha encerrará portas ou de que a sua secção será extinta e que, em consequência, será abrangido por um processo de despedimento coletivo, não deixará de encarar com – maior ou menor – ansiedade e angústia o que o futuro lhe reserva. Conseguirá encontrar um novo emprego com brevidade? E, até lá, como fará frente aos gastos diários e aos compromissos financeiros assumidos? A

violência do despedimento, seja ele individual ou coletivo, é óbvia. Mas, embora tratando-se de facto notório, julgo que não será de mais relembrá-lo e tê-lo sempre presente, como pano de fundo, quando falamos de decisões empresariais, de “reestruturação”, de “redimensionamento”, de “redução de ativos” ... A frieza do vocabulário da gestão empresarial e contabilística parece, por vezes, secundarizar a dimensão humana presente em todas as decisões de eliminação de emprego. Não se esqueça: falamos, antes de mais, de decisões que impactam a vida de pessoas. O tema que pretendo abordar nas próximas linhas prende-se com uma questão específica no âmbito do regime jurídico do despedimento coletivo: em que medida poderá o Tribunal sindicat os motivos que uma empresa invoque para fundamentar o despedimento? Poderá o Tribunal considerar injustificado o despedimento

em face dos motivos alegados pela empresa? Competirá ao Tribunal aferir se o despedimento coletivo é uma medida racional e proporcionada em face dos fins que a empresa pretende com ele alcançar? Trata-se de um problema que, não sendo novo e contando, aliás, com uma ampla discussão doutrinária em seu redor, em Portugal e noutros ordenamentos, merece agora uma atenção redobrada entre nós devido à recente jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça, que denota uma certa inflexão no rumo da orientação tradicional, com o reforço dos poderes de controlo judicial do despedimento coletivo. Para contextualização do tema, seguem-se algumas notas sumárias. Está entre nós, desde há muito, suprimida a exigência de autorização administrativa prévia para que uma empresa possa levar a cabo uma decisão de despedimento coletivo. O controlo dessa decisão é feito pelos tribunais, a posteriori, depois de consumado o despedimento, e na sequência de ação judicial intentada pelo trabalhador. No processo judicial em que se impugna o despedimento coletivo, ao Tribunal competirá aferir da verificação de algum dos fundamentos de ilicitude que a lei expressamente prevê, em especial, para o despedimento coletivo (vícios graves do procedimento; falta de pagamento da compensação e dos demais créditos devidos ao trabalhador) e, em geral, para qualquer despedimento, independentemente da sua modalidade (improcedência do motivo; inexistência de procedimento; despedimento discriminatório...).

Numa primeira fase, a jurisprudência levava a cabo um controlo mínimo do despedimento coletivo, praticamente centrado na verificação do cabimento legal e da veracidade da motivação

Está entre nós, desde há muito, suprimida a exigência de autorização administrativa prévia para que uma empresa possa levar a cabo uma decisão de despedimento coletivo. O controlo dessa decisão é feito pelos tribunais, a posteriori, depois de consumado o despedimento, e na sequência de ação judicial intentada pelo trabalhador.

¹ Professora assistente convidada da Escola de Direito da UCP Porto; doutoranda em ciências jurídico-empresariais (menção em Direito Laboral) pela FDUC.



de apreciação judicial. Deste modo, os tribunais adotavam uma atitude de grande prudência, evitando imiscuir-se nos critérios de gestão empresarial ou pronunciar-se sobre o mérito, conveniência ou oportunidade destas decisões. Assim, desde que: i). os motivos invocados para o despedimento se subsumissem no respetivo quadro legal de fundamentação (encerramento de secção ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos) e fossem verdadeiros (que não fantasiosos ou imaginários); ii). se demonstrasse uma efetiva eliminação de emprego (que não uma mera substituição de trabalhadores); iii). o procedimento, prévio à decisão de despedimento, tivesse sido observado (v.g. feitas as comunicações iniciais do procedimento e promovida a negociação com as estruturas representativas dos trabalhadores); e iv). a compensação (assim como os demais créditos laborais) tivesse sido tempestivamente paga... nada seria de apontar à licitude de um concreto despedimento coletivo. Era este, igualmente, o entendimento que predominava – e ainda hoje predomina – na doutrina nacional, qualificando-se o regime do despedimento coletivo como sendo um “regime liberal”, face à amplitude e flexibilidade dos respetivos requisitos, sobretudo quando comparado com a variante individual, ou seja, o despedimento por extinção do posto de trabalho. Neste, embora fundamentado na eliminação de emprego pelos mesmos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, a lei impõe, designadamente, que a seleção dos trabalhadores se faça segundo uma ordem fixa de critérios e exige como requisito de licitude uma ideia de ultima ratio: a impossibilidade prática da subsistência da relação laboral,

justificativa alegada pela empresa, na existência de vícios formais do procedimento e na falta de pagamento da compensação ao trabalhador. Partia-se da premissa de que a decisão de despedimento era uma simples decorrência de uma decisão gestionária prévia, quanto ao redimensionamento da empresa, a qual estava, pela sua própria natureza, reservada à liberdade do empresário e, como tal, excluída do âmbito

associada na lei ao dever de oferta de posto de trabalho alternativo, se disponível na empresa. Ora, a verdade é que a jurisprudência foi, paulatinamente, afinando o seu critério de controlo, e, talvez com o intuito de sopesar o carácter demasiado amplo e impreciso da lei, tem vindo a “apertar a malha” na avaliação da licitude do despedimento coletivo. Tem-se exigido, adicionalmente, v). a verificação de uma relação de congruência entre os motivos invocados e o despedimento, a aferir segundo um juízo de razoabilidade e adequação: é o despedimento (em si mesmo ou na sua dimensão) uma medida razoável e proporcionada para atingir as finalidades visadas pela empresa? Este critério mais exigente traduz, na prática, um julgamento acerca do próprio mérito ou acerto da decisão de eliminação de emprego, que passa a estar, assim, sujeita a um “teste de proporcionalidade”. Paradigmático desta tendência é o Acórdão do STJ de 11/12/2019 (Relator António Leones Dantas), cujo sumário se transcreve parcialmente: “Operando a empregadora num concreto mercado através de várias lojas comerciais, a mera redução de custos inerentes ao funcionamento de uma concreta loja, potenciada pelo encerramento da mesma, motivada na redução do volume de vendas dessa loja em dois anos sucessivos, não pode ser entendido como motivo proporcionalmente adequado ao encerramento da mesma loja e ao despedimento coletivo dos respetivos trabalhadores, quando não se tenha demonstrado sequer a existência de prejuízos decorrentes do funcionamento dessa loja, na operação global no mercado onde a mesma se situa.” O dogma tradicional segundo o qual a empresa é livre para decidir redimensionar-se, encerrando secções ou estabelecimentos e, com isso, determinando o despedimento dos

trabalhadores que aí prestam a sua atividade, é agora, irremediavelmente, posto em causa... Em jeito de conclusão, não podemos deixar de salientar – e aplaudir – o papel “corretivo” que a jurisprudência nacional tem sabido exercer em face das imprecisões e do carácter dúbio de tantas normas legais. O Código do Trabalho nada diz expressamente sobre a intensidade do controlo judicial da motivação do despedimento coletivo, e, por isso, os Tribunais têm hesitado e, ainda assim, evoluído no desenho desse critério valorativo. Melhor seria que, seguindo-lhe a passada, o legislador clarificasse o regime do despedimento coletivo, evitando aquilo a que alguém já chamou de “lotaria judicial”.

O Código do Trabalho nada diz expressamente sobre a intensidade do controlo judicial da motivação do despedimento coletivo, e, por isso, os Tribunais têm hesitado e, ainda assim, evoluído no desenho desse critério valorativo. Melhor seria que, seguindo-lhe a passada, o legislador clarificasse o regime do despedimento coletivo, evitando aquilo a que alguém já chamou de “lotaria judicial”.

O direito dos sindicatos ao Relatório Único, com os dados retributivos e sem truncagem de trabalhadores não filiados

Anotação ao Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 28.11.2022, proc. n.º 209/22.6T8VFR.P1

João Zenha Martins

A questão

1- O Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria do Calçado, Malas e Afins intentou ação especial de impugnação de recusa de prestação de informação, nos termos do artigo 186.º-A, do Código de Processo do Trabalho, peticionando a condenação de A., Lda na entrega do Relatório Único de 2020 com referência aos dados relativos a todos os seus trabalhadores, quer os filiados, quer os não filiados naquele Sindicato.

Enquadramento normativo

2- No plano internacional, o artigo 8.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia determina que os dados pessoais devem ser objeto de um tratamento leal, para fins específicos e com um fundamento legítimo previsto por lei¹. A este respeito, o n.º 1 do artigo 6.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD) especifica que o tratamento só

é lícito com base numa das seis condições estabelecidas no artigo 6.º, n.º 1, alíneas a) a f). Torna-se, para o efeito, essencial identificar o fundamento jurídico adequado que corresponde ao objetivo e à essência do tratamento. Os princípios relativos ao tratamento dos dados pessoais que constituem a chave de leitura do RGPD são os princípios da (i) licitude, lealdade e transparência; da (ii) limitação das finalidades; da (iii) minimização dos dados; da (iv) exatidão; da (v) limitação da conservação; da (vi) integridade e confidencialidade; e da (vii) responsabilidade (artigo 5.º do RGPD), existindo, a partir dessa conformação principiológica, um conjunto de requisitos que convocam outros aspetos do RGPD: (i) os fundamentos de licitude (artigo 6.º do RGPD); (ii) a proteção de dados desde a conceção e por defeito (artigo 25.º do RGPD); (iii) os direitos dos titulares de dados (artigos 12.º e seguintes do RGPD); (iv) a segurança no tratamento (artigo 32.º do RGPD); (v) a responsabilidade do responsável pelo tratamento (artigo 24.º do RGPD); entre outros. Se à luz do no n.º 4 do artigo 17.º do CT os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para o tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais, o RGPD operou, neste domínio, “uma mudança de paradigma já que a responsabilidade de garantir a legalidade do tratamento de dados pessoais passa para o responsável pelo tratamento, que terá de a comprovar, nos termos do art. 5.º, n.º 2” (princípio da responsabilidade ou do accountability principle, na medida em que se

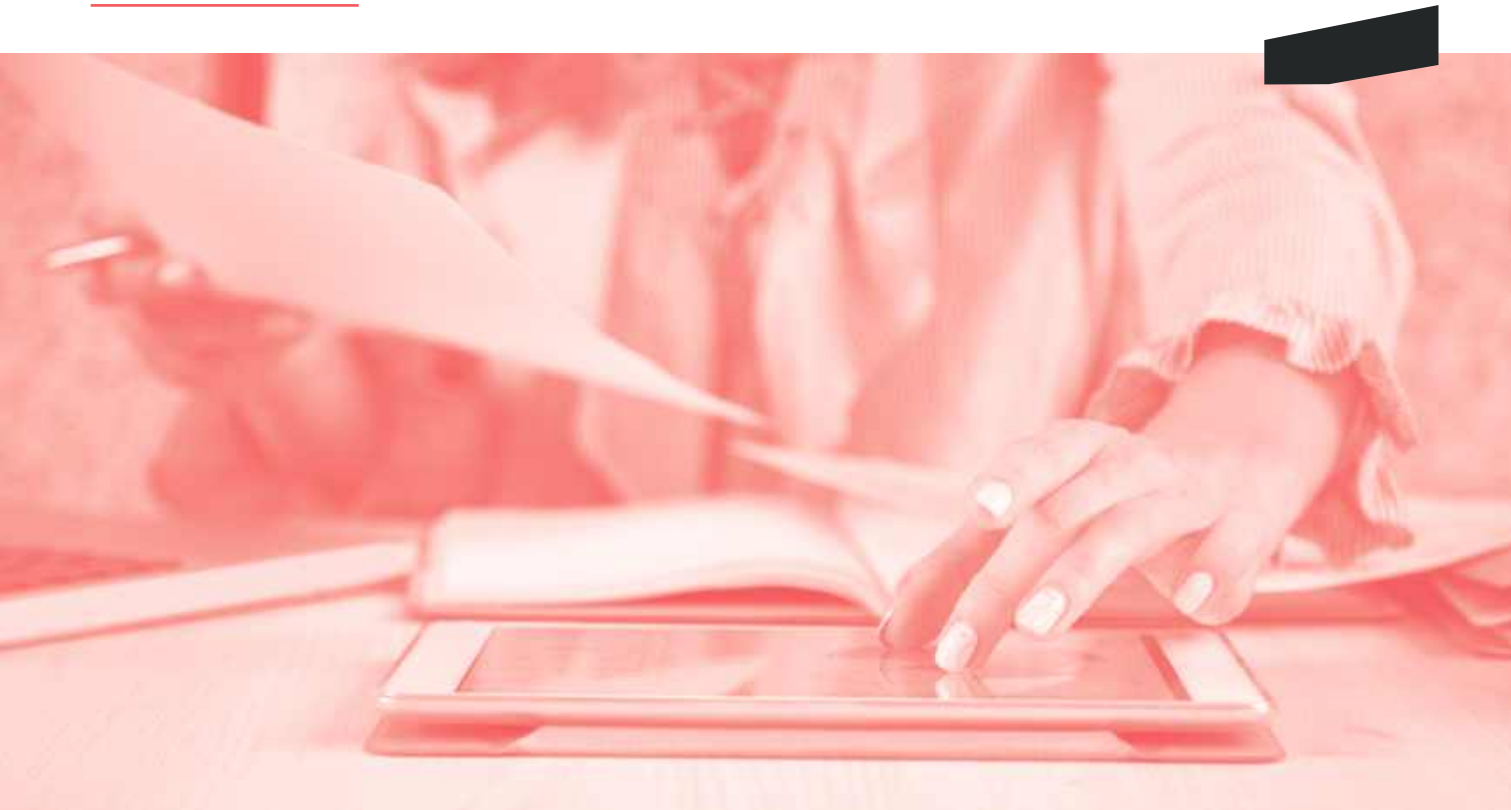
transita de uma filosofia de avaliação preventiva por parte das autoridades de proteção de dados para uma atividade fiscalizadora a posteriori)¹.

3 - No plano constitucional, o artigo 35.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), onde se consagra o direito fundamental à autodeterminação informativa, estabelece a proteção de todos os dados pessoais, salvo os casos excecionais previstos na lei. É aí, na perspectiva de que os cidadãos são titulares do poder de controlar os seus dados pessoais e de que este poder não é desligável do direito à sua ineliminável identidade e autodeterminação informativa, que se encontra o fundamento constitucional do direito à proteção de dados pessoais (Datenschutz), com a jurisprudência constitucional alemã a desenvolver um recorte concetual cujas raízes se encontram no princípio da dignidade da pessoa humana e do direito geral de personalidade constitucionalmente consagrados².

4 - Embora, ao que se conhece, Portugal tenha tido o primeiro texto constitucional a consagrar a proteção de dados pessoais como um direito fundamental a se (em autonomização face à reserva da intimidade da vida privada), o artigo 35.º da CRP conhece intersecções salientes com o artigo 26.º da CRP, que alberga o direito fundamental à reserva da intimidade da vida privada. É também assim no Direito da União Europeia, onde a autonomização do direito

1 Se por «dados pessoais» se entende toda a informação relativa a uma pessoa singular identificada ou identificável («titular dos dados»), já o «Tratamento» desses dados consiste numa operação ou num conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação, a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição.

1 Ler TERESA COELHO MOREIRA, “Algumas questões sobre o RGPD e as relações de trabalho”, O Regulamento Geral de Proteção de Dados e as Relações de Trabalho, Estudos APODIT 6, junho 2020, 15-38.
2 SCHNABEL & HORNUNG, “Data protection in Germany I: The population census decision and the right to information self-determination”, Computer Law & Security Report, vol. 25, número 1, 2009, 84.



à proteção de dados pessoais¹ não tem prejudicado a existência de espaços de justaposição valorativa entre ambos².

5 – Na sequência do RGPD, surgiu a Lei n.º 58/2019, de 08.08, destinada a assegurar a execução, na ordem jurídica nacional, desse Regulamento, visando a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. O RGPD procurou atualizar, reforçar e uniformizar a proteção conferida ao direito à proteção de dados, assim como incentivar a consolidação do Mercado Interno da União, em face das novas realidades empresariais e tecnológicas, estabelecendo um conjunto de normas e princípios gerais para a proteção de dados e

para o tratamento transfronteiriço dos mesmos. Destaca-se, nesse âmbito, e com evidente reflexo na Lei n.º 58/2019, de 08.08, (i) a autonomia do direito fundamental à proteção de dados, (ii) a pseudoanonimização do tratamento de dados, (iii) os princípios da transparência e da proporcionalidade ou da «minimização dos danos», sobrelevando aqui o facto de a recolha e o tratamento de dados terem de ser adequados e limitados ao que é necessário para as finalidades a que se destinam, (iv) a proibição geral de tratamento de certas categorias de dados, (v) o direito ao esquecimento, (vi) o direito à portabilidade dos dados, (vii) o direito de oposição, permitindo-se ao titular dos dados a faculdade de se opor ao tratamento de dados pessoais que lhe diga respeito, incluindo a

1 Autonomização presente nos artigos 16.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e 8.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em demarcação do artigo 7.º da Carta, que consagra o direito à reserva da intimidade da vida privada.

2 Aliás, a dimensão garantística do direito fundamental à proteção de dados é suscetível de, com maior ou menor intensidade, interferir noutros direitos fundamentais, na medida em que se consubstancia numa forma de proteger os direitos relacionáveis com a natureza da informação fornecida pelos dados (v.g. construção de perfil obtido a partir de pesquisas na Internet acerca de determinado tipo de doença, com subsequente transmissão a empresas do setor farmacêutico, cuja utilização é suscetível não apenas de violar o direito à proteção de dados, como também os direitos à privacidade e à saúde).

definição de perfis, salvo se o responsável pelo tratamento apresentar “razões imperiosas e legítimas para esse tratamento que prevaleçam sobre os interesses, direitos e liberdades do titular dos dados”, (viii) o direito à não sujeição do titular dos dados a nenhuma decisão tomada exclusivamente com base no tratamento automatizado de dados, incluindo a definição de perfis, e (ix) um conjunto de medidas de segurança no tratamento dos dados.

6 – Em paralelo, e tratando-se de legislação que entronca na questão central que ocupa a presente anotação, encontra-se a Lei n.º 105/2009, de 14.10, que regulamentou e alterou o CT, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02, e procedeu à primeira alteração da Lei n.º 4/2008, de 07.02. Trata-se, aqui, da elaboração e do envio do Relatório Único, que corresponde a um dever que todas as empresas portuguesas com trabalhadores por conta de outrem têm de cumprir anualmente. Este documento congrega informações detalhadas sobre a atividade da empresa e os seus trabalhadores, nomeadamente remunerações, horários de trabalho, formação profissional, e condições de saúde e segurança no trabalho. Sendo clara a sua essencialidade para a gestão dos trabalhadores e para a adequada monitorização de práticas laborais, só

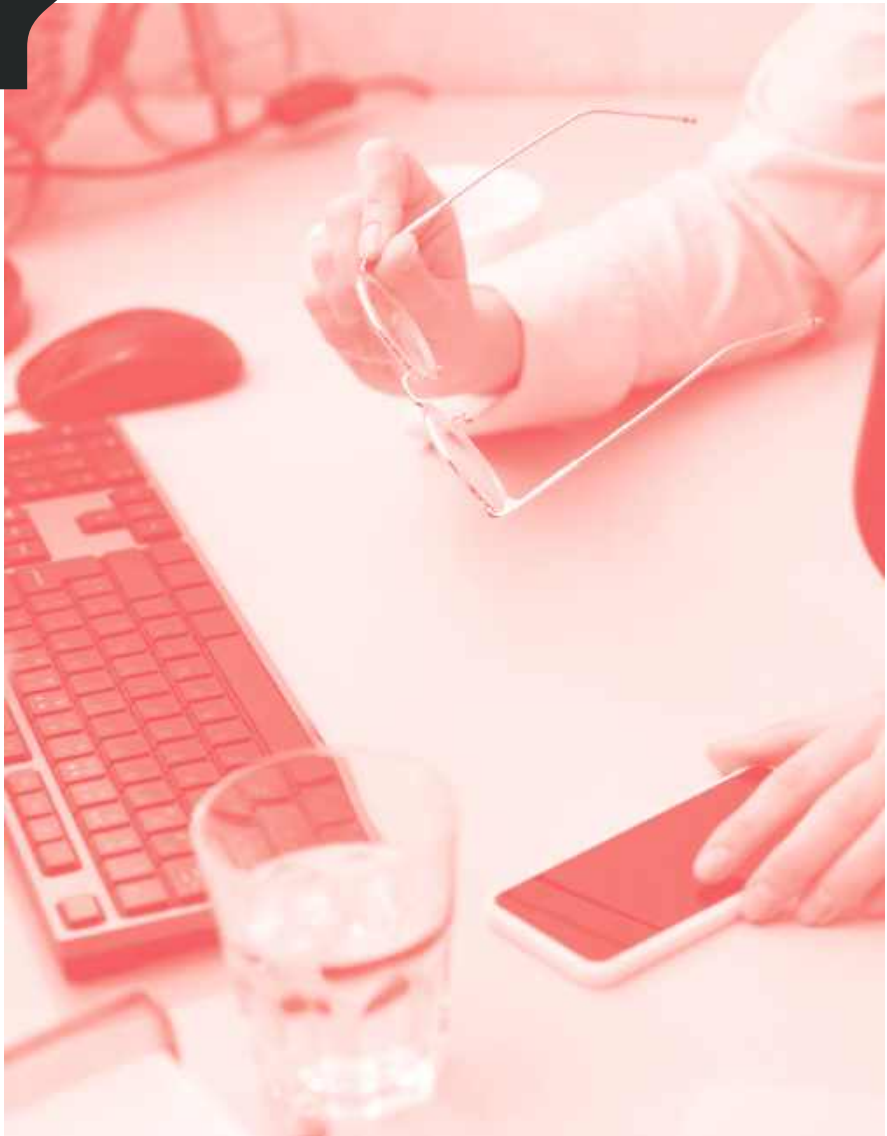
depois da sua submissão será possível visualizar o Balanço Social e o Balanço das Diferenças Remuneratórias entre Mulheres e Homens¹. Por associação, a Lei n.º 60/2018, de 21.08, que promove a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e introduz medidas de reporte relacionadas com disparidades salariais no Relatório Único, projeta-se no conteúdo do Relatório, ao exigir que os empregadores forneçam informações detalhadas sobre a política salarial, de forma a identificar e corrigir possíveis desigualdades. Aliás, o artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14.09, foi alterado pelo artigo 15.º da Lei n.º 60/2018, de 21.08, que operou uma reformulação dos n.ºs 5 e 8. Ora, se a importância do Relatório Único advém da aptidão que este revela quanto ao facto de proporcionar transparência nas relações laborais e de configurar um importante instrumento de garantia do cumprimento da legislação vigente², o n.º 8 do artigo 32.º da Lei 105/2009, de 14.09, impostado no capítulo sobre a atividade social da empresa, prevê, em consonância, a comunicação de dados pessoais aos sindicatos relativos a remunerações de todos os trabalhadores. O Relatório Único deve reunir informações detalhadas sobre: (i) o empregador e a área de atividade, (ii) o volume de negócios, (iii) o quadro de pessoal, (iv) a filiação sindical dos

1 É fundamental ter presente a Portaria 55/2010, de 21.01 - a qual define especificamente os termos e a estrutura do Relatório Único, prevendo as. Informações que devem ser recolhidas e reportadas pelos empregadores, incluindo dados sobre a organização do tempo de trabalho, formação profissional, e outras atividades sociais da empresa -, e também a Portaria 108-A/2011, de 14.03 - a qual, trazendo especificações adicionais e clarificações sobre a recolha de dados para o Relatório Único, permite entender completamente as obrigações detalhadas e a forma como os dados devem ser organizados e submetidos -. No preâmbulo da portaria primeiramente sinalizada refere-se que a informação sobre a actividade social da empresa, prestada anualmente pelo empregador “... reúne informações até agora dispersas respeitantes ao quadro de pessoal, à comunicação trimestral de celebração e cessação de contratos de trabalho a termo, à relação semestral dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar, ao relatório da formação profissional contínua, ao relatório da actividade anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho e ao balanço social. A informação anual inclui ainda aspectos relativos a greves e informação sobre os prestadores de serviço (...)”.

2 Também por isso, ele configura uma importante ferramenta de análise e controlo para o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

trabalhadores, (v) a prestação de trabalho suplementar, (vi) os dados relativos à formação profissional contínua e à segurança e saúde no trabalho, (vii) o balanço social, (viii) as informações relativas a greves ocorridas, (ix) o recurso a trabalhadores temporários e (x) o recurso a prestadores de serviços.

7 - Ainda no plano constitucional, mas agora com referência aos sindicatos, a CRP trouxe consigo, em 1976, dois princípios fundamentais - a liberdade de associação e a liberdade sindical -, os quais configuraram os alicerces indispensáveis ao desenvolvimento do associativismo sindical que se seguiu à Revolução. No plano europeu, a liberdade sindical está consagrada na Convenção Europeia dos Direitos do Homem e na Carta Social Europeia, ambos do Conselho da Europa (respetivamente, de 1950 e 1961); o próprio TFUE prevê a coordenação das ações dos Estados-membros relativamente ao direito sindical e às negociações coletivas entre empregadores e trabalhadores. No ordenamento jurídico interno, o princípio da liberdade sindical ganhou assento no catálogo dos direitos fundamentais, tendo sido, na versão primitiva da C.R.P., previsto no artigo 57.º, incluído no capítulo dos direitos e deveres económicos, no título dedicado aos direitos e deveres económicos, sociais e culturais. Com a revisão de 1982, este preceito foi deslocado para o novo capítulo dos “direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores”. Atualmente, em resultado das renumerações operadas pelas diferentes revisões constitucionais, o princípio consta do artigo 55.º do texto constitucional. E se o n.º 6 deste preceito estabelece que “(o)s



representantes eleitos dos trabalhadores gozam do direito à informação e consulta, bem como à proteção legal adequada contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções”, é no artigo 56.º da C.R.P. que se preveem os direitos das associações sindicais, nestes se incluindo naturalmente o direito de contratação coletiva¹.

Tudo isto, na boa leitura constitucional de que os sindicatos são “indispensáveis centros de referência de determinados interesses – interesses dos trabalhadores que representam e interesses do próprio regime democrático,

1 Por seu turno, o direito à greve e a proibição do lock-out figuram no artigo 57.º da Lei Fundamental.

elevadas que foram a seus agentes essenciais”¹.

Ponderação dos direitos em confronto

8 - O Acórdão RI. Pt. de 28.11.2022 (RUI PENHA) desenvolve o seu argumentário a partir da dialética entre, por um lado, os princípios do Regulamento Geral de Proteção de Dados [Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27.04.2016], as normas constitucionais sobre a liberdade sindical ou a proteção da privacidade, e, por outro, o direito à atividade sindical, que inclui, com igual dignidade constitucional, o direito à informação e consulta dos representantes eleitos dos trabalhadores, o qual assume uma função instrumental em relação aos restantes direitos das associações sindicais e demais estruturas representativas dos trabalhadores. Há, prima facie, uma colisão entre princípios, dado que as colisões entre direitos fundamentais ou entre direitos fundamentais e outros bens constitucionais significam colisões entre princípios (que, por contraposição às regras, são mandados de otimização²). Com a lei de ponderação a surgir como um reflexo do princípio da proporcionalidade, perante uma verdadeira colisão de direitos tem-se como solutio, em geral, a prevalência de um deles ou a recíproca limitação dos direitos prima facie, segundo um padrão de harmonização ou de concordância prática, cuja operatividade, independentemente de arrimo formal no art.º 335.º do CC, faz pressupor a efetiva existência, validade e eficácia de tais direitos conflituantes e conforma a “norma de decisão adaptada às circunstâncias do caso”. Mas a tarefa exigida pela colisão de direitos

apenas é suscitada se, existindo dois diferentes direitos pertencentes a titulares diversos, não for possível o exercício simultâneo e integral de ambos, o que faz pressupor a efetiva existência, validade e eficácia de tais direitos conflituantes. Por isso, suscitam-se cautelas no seu manuseio, já que determinadas situações, prima facie integráveis numa hipótese de colisão, não recebem do sistema o necessário juízo de atendibilidade que funciona como prius lógico da operação de concordância entre os direitos e que, no círculo de análise que desenvolvemos, se podem ilustrar com a recusa da prestação da informação devida ao sindicatos, visto que o desvalor que recai sobre essa conduta prejudica a hipotização subsequente de qualquer conflito entre direitos. Trata-se, pois, de não confundir o conflito de

O envio da informação exclusivamente atinente aos trabalhadores sindicalizados não só esvaziaria de sentido a obrigação de envio do Relatório Único, como também desconsidera(ri) a possibilidade de na mesma empresa existirem trabalhadores com filiação em sindicatos diferentes

1 As palavras são de JORGE LEITE, “Crédito Remunerado para desempenho de funções sindicais”, Questões Laborais 1994, n.º 1, 4.

2 ROBERT ALEX, Teoría de la argumentación jurídica. La teoría del discurso racional como teoría de la fundamentación jurídica (trad. Manuel Atienza/Isabel Espejo), Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2007, 64 e ss..

direitos com a colisão aparente de direitos, uma vez que nesta se está diante de um problema de definição dos limites extrínsecos aos próprios direitos e não perante uma hipótese de determinação de limites ao exercício dos direitos.

9 – Em rigor, e uma vez que no caso *sub judicio* a Ré só havia feito finca-pé em relação ao envio de informação relativa a trabalhadores não sindicalizados, a truncagem do Relatório Único mediante o envio da informação exclusivamente atinente aos trabalhadores sindicalizados, com o argumento de que em relação a estes o Sindicato já possui o respetivo consentimento (sendo aliás a partir da remuneração correspondente que se opera o desconto da quotização sindical), não só esvaziaria de sentido a obrigação de envio do Relatório Único, como também desconsidera(ri)a a possibilidade de na mesma empresa existirem trabalhadores com filiação em sindicatos diferentes. Essa pluralidade de filiação, retirando dimensão ao argumento de que a com a filiação no sindicato os trabalhadores dão o seu consentimento para que este opere o tratamento dos seus dados e que portanto só à informação referente a esses trabalhadores é que será disponibilizável ao sindicato, afigura-se falha de lógica. É-o, uma vez que falece sentido à previsão de uma obrigação dirigida a alguém para disponibilizar informação que o destinatário já possui, como também porque a ligação direta entre o consentimento e a filiação sindical implicaria que um sindicato não pudesse receber informação relativa a trabalhadores da empresa que se encontr(ass)em filiados noutros sindicatos. Falhará, assim, a dicotomia trabalhadores filiados/não filiados prefigurada pela empresa para estilhaçar a obrigação

informativa subjacente ao Relatório Único.

10 – Esta segmentação entre trabalhadores filiados/não filiados, além de produzir uma discriminação sem suporte racional a partir da filiação sindical (na lente da empresa, prejudicando os trabalhadores não filiados), convoca, em fundo, a perspetiva de que o fracionamento do universo de trabalhadores a partir da sua filiação sindical é relevante para o cumprimento de uma obrigação legal, cuja concretização não pode deixar de espelhar a integralidade informativa substanciada no Relatório Único, uma vez que só se assim se logra dar propósito à Lei n.º 105/2009 e à necessidade da sua disponibilização às associações sindicais.

11 – Na verdade, um trabalhador sindicalizado não fica, em função desse ato de adesão, privado do direito à intimidade da sua vida privada e da sua situação económico-patrimonial (n.º 1 do artigo 26.º da CRP) e/ou da sua liberdade sindical negativa (que o n.º 1 do artigo 55.º protege). E tão pouco será probante o argumento de que o n.º 1 do artigo 9.º do RGPD proíbe “o tratamento de dados pessoais que revelem a filiação sindical”, uma vez essa proibição implicaria que, no limite, nem os dados referentes à filiação sindical pudessem ser disponibilizados aos Sindicatos. Mais fundadamente, embora sem esquecer a letra do n.º 1 do artigo 56.º da CRP, importará não perder de vista que, por um lado, um sindicato é uma associação voluntária criada por trabalhadores de uma determinada empresa/organização, que tem como principal fim lutar por valores, interesses e condições de trabalho iguais e justos para todos, e que, por outro lado, nas empresas onde operam sindicatos reconhecidos há menos desigualdade nas remunerações, quando não

mesmo um prémio salarial generalizado. Se tal é a prova de que a atuação dos sindicatos não beneficia apenas os trabalhadores que neles se encontram filiados, é sobretudo no plano da igualdade retributiva que a disponibilização integral do Relatório único assume especial premência (artigo 59.º da CRP). Este, por definição,



implica uma “comparação dirigida ao exterior do vínculo contratual”, não convivendo com o facto de vários trabalhadores diferentemente remunerados produzirem trabalho igual quanto à natureza (dificuldade, penosidade e perigosidade), qualidade (responsabilização, exigência, técnica, conhecimento, capacidade, prática, experiência, etc.) e quantidade (duração e intensidade).

1 Ou seja: “uma operação ou um conjunto de operações efetuadas sobre dados pessoais ou sobre conjuntos de dados pessoais, por meios automatizados ou não automatizados, tais como a recolha, o registo, a organização, a estruturação, a conservação,

Na qualidade de titular dos dados pessoais, o trabalhador tem o direito a aceder a toda a informação relevante associada ao seu tratamento, cabendo, nos termos dos ns.º 1 e 3 do artigo 15.º do RGPD, ao responsável pelo tratamento fornecer uma cópia dos dados pessoais em fase de tratamento. E, para efeito da al./f do n.º 1 do artigo 6.º do RGPD, pode requerer o acesso a elementos e/ou documentos que podem conter dados pessoais, considerando designadamente o n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 60/2018, de 21.08, que prevê que, em caso de alegação de discriminação remuneratória, cabe à entidade empregadora demonstrar que possui uma política remuneratória nos termos previstos n.º 1 do citado artigo 4.º, sendo a demonstração de eventuais práticas discriminatórias no plano das remunerações o interesse legítimo do trabalhador para este efeito.

12 – No plano interpretativo, dir-se-á que o RGPD veio afastar, por incompatibilidade, a solução inscrita no n.º 8 do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14.09. Mas se em rebate se pode avançar que o princípio genérico de que uma norma especial não é afetada por uma norma geral condensado entre nós no artigo 8.º do Código Civil (*generalia specialibus non derogant*) mantém incólume a plenitude da obrigação contida no n.º 8 do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, é o RGPD que, enquanto tal, vem credenciar a subsistência dessa obrigação, ao prever no artigo 6.º, cuja epígrafe é licitude do tratamento, que o tratamento é lícito se for necessário para o cumprimento de uma obrigação jurídica a que o responsável pelo tratamento esteja sujeito. Considerando a definição de “tratamento” dada pelo RGPD, no artigo 4.º¹, trata-se, para o efeito,

de uma situação em que ocorre um tratamento de dados pessoais, convocando-se conceitos como os de necessidade, lealdade do tratamento, bem como assim a matriz principiológica contida no artigo 5.º do RGPD, incluindo a pertinência, exatidão, limitação da conservação, tratamento leal, transparência, e responsabilidade.

Se estes formam um crivo pelo qual tem de passar toda a atividade das entidades que procedam ao tratamento de dados, essa operação não configura, bem pelo contrário, uma situação estranha ou anómala no universo juslaboral, onde, perante os interesses de ordem social envolvidos, foram vários os deveres que permaneceram intocados. Eis o que se verificou com (i) a possibilidade de proceder ao tratamento informático de dados pessoais dos trabalhadores por força da cobrança e entrega de quotas sindicais (artigos 457.º e 458.º do CT) ou (ii) as normas de publicitação nos locais de trabalho que determinam à identificação dos trabalhadores, nos termos por aquelas definidos, tais como o mapa de horário de trabalho (artigos 215.º do CT) e o mapa de férias (n.º 9 do artigo 241.º do CT)¹. É também o que sucede com o cumprimento dos deveres relativos à prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa corporizada no Relatório Único. E tal ocorre uma vez que as empresas atuam no cumprimento de uma obrigação jurídica, com o n.º 3 do artigo 6.º a sublinhar que essa obrigação tem de estar prevista no Direito da União ou no Direito nacional, de que a obrigação prevista no n.º 8 do artigo 32.º

a adaptação ou alteração, a recuperação, a consulta, a utilização, a divulgação por transmissão, difusão ou qualquer outra forma de disponibilização, a comparação ou interconexão, a limitação, o apagamento ou a destruição”.

1 Do mesmo passo, embora agora com fundamento contratual, verifica-se igual intangibilidade com a prestação de dados relativos à situação pessoal e familiar, nomeadamente para efeito de processamento da retribuição (artigo 127.º/1/j) ou com as certidões de nascimento, casamento e óbito, certificados de incapacidade temporária para a justificação de faltas (artigo 254.º do CT), contexto em que o empregador fica habilitado a tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites previstos no CT e noutros regimes especiais [artigo 6.º/1/c) e artigo 9.º/1/b) do RGPD].

da Lei n.º 105/2009, de 14.09, é exemplo saliente.

13 – O fundamento de legitimidade para a comunicação dos dados pessoais aos sindicatos encontra-se na al./ c do n.º 1 do artigo 6.º do RGPD. A informação pessoal (remunerações) tem de ser comunicada e a restante deve ser expurgada dos dados nominativos, observando-se os princípios da finalidade e da minimização. Temos para nós que resulta do dispositivo constitucional, previsto no n.º 1 do artigo 18.º da CRP, a vinculação imediata das entidades privadas ao cumprimento das dimensões garantísticas do direito fundamental à proteção de dados, enquanto posição jurídica subjetiva compreensiva, que se desdobra num conjunto de corolários relevantes na garantia da efetividade da proteção do direito. Mas, se dúvidas houvessem, há, por força do artigo 412.º do CT, um dever de reserva e confidencialidade dos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores relativamente a informações que lhes tenham sido comunicadas pelo empregador. Isto, na premissa de que, para lá dos deveres especificamente previstos no CT, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores se enquadram na noção de terceiro para efeitos do RGPD, ficando, nessa medida, adstritas ao conjunto de deveres associadas ao tratamento de dados.

14 - A não disponibilização do Relatório Único, nos termos em que o n.º 8 do artigo 32.º da Lei n.º 105/2009, de 14.09, o impõe, substanciaria

uma afetação no núcleo essencial do direito à informação das associações sindicais, as quais, à semelhança do serviço ex lege competente para proceder ao apuramento estatístico (artigo 3.º da Lei n.º 60/2018, de 21.08), só assim ficam em condições de avaliar eventuais práticas discriminatórias no plano das remunerações. Sem o acesso à informação integrada no Anexo A ao Relatório Único (Quadro de Pessoal)¹, essa informação é inútil, comprometendo-se, com isso, aquele direito constitucional, lá onde “a liberdade não consiste em ser titular de poderes abstractos sem meios para os exercer, mas em ser titular de direitos e ter condições para o exercer”². Se é também por isso que as associações sindicais podem iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados (al./d do n.º 1 do artigo 443.º do CT), é ainda em atenção a essa constelação de valores que a comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo (al./e do n.º 1 do artigo 443.º do CT). A proteção de dados pessoais não é um direito absoluto e a proibição de discriminações retributivas, o combate ao assédio e o papel das associações sindicais justificam *de pleno* a disponibilização do Relatório

1 Entende a Comissão Nacional de Proteção de Dados, em <https://www.cnpd.pt/organizacoes/areas-tematicas/comunicacao-de-relatorio-unico/>, que “(a) aplicação do RGPD não alterou a forma de comunicação ou o conteúdo da informação sobre a atividade social da empresa aos sindicatos, vulgo Relatório Único. Com efeito, há lei especial nacional que prevê a comunicação de dados pessoais aos sindicatos relativos a remunerações de todos os trabalhadores, em conformidade com o artigo 32.º, n.º 8, da Lei 105/2009, de 14 de setembro. Como o RGPD dá margem aos Estados-Membros para legislar no contexto laboral, a lei nacional tem necessariamente que ser observada. Assim, a obrigatoriedade de remeter a informação prevista na disposição legal acima citada mantém-se. Apenas essa informação pessoal (remunerações) deve ser comunicada; a restante terá de ser expurgada dos dados nominativos. O fundamento de legitimidade para a comunicação dos dados pessoais assenta na alínea c) do n.º 1 do artigo 6.º do RGPD”.

2 JORGE LEITE, Direito do Trabalho - Volume I, Coimbra, 1998, 201.

Andou bem o Tribunal da Relação do Porto ao considerar legítima a pretensão do sindicato de que a empresa onde trabalham trabalhadores nele sindicalizados lhe forneça o Relatório Único anual, com todos os seus anexos, expurgado de elementos nominativos, excluindo o sexo

Único sem qualquer truncagem a partir da filiação sindical dos trabalhadores. Eis porque, na nossa leitura, andou bem o Tribunal da Relação do Porto ao considerar legítima a pretensão do sindicato de que a empresa onde trabalham trabalhadores nele sindicalizados lhe forneça o Relatório Único anual, com todos os seus anexos, expurgado de elementos nominativos, excluindo o sexo.

MESA DE CONTROVÉRSIA



A Agenda do Trabalho Digno e as alterações legislativas ao regime de caducidade das convenções coletivas e de arbitragem: uma boa notícia para os sindicatos, um ataque à sua autonomia ou uma medida sem alcance prático?

O Código do Trabalho de 2003 rompeu com o regime de negociação coletiva que vigorou em Portugal desde meados dos anos 70 do século passado, ao reverter o princípio do tratamento mais favorável e ao abrir a porta à possibilidade de caducidade unilateral das convenções coletivas. O Código de Trabalho de 2009 e as suas revisões posteriores introduziram sucessivas alterações nestas matérias, mitigando parcialmente o alcance da reversão do princípio do tratamento mais favorável, mas agravando o regime de caducidade unilateral, através de várias medidas, incluindo novos motivos de caducidade. A mais recente revisão da legislação laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno (Lei nº 13/2023, de 3 de abril) alargou o leque de matérias sujeitas ao princípio do tratamento mais favorável, mas perdeu-se uma oportunidade de restabelecer integralmente este princípio. Simultaneamente, também não repôs o princípio da continuidade das convenções coletivas, além de que acrescentou novos motivos para a cessação da sua vigência [Artigo 502.º 1)]. Todavia, a Lei nº 13/2023 introduziu alterações significativas ao regime de arbitragem com implicações potenciais na prevenção da caducidade das convenções coletivas,

através de novas condições, modalidades e funções da arbitragem. Estas alterações poderão contribuir para impedir denúncias unilaterais arbitrárias (reveladoras de má-fé no processo negocial e que visam a chantagem por via da caducidade) e para impulsionar a negociação coletiva, além de evitar o vazio de regulamentação coletiva, sendo de destacar:

- A denúncia da convenção coletiva para ser válida terá de ser necessariamente acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada [Artigo 500.º].
- A arbitragem para apreciação da denúncia de convenção coletiva [Artigo 500.º-A], por iniciativa de requerimento da contraparte ao Presidente do Conselho Económico e Social suspende os efeitos da denúncia, impedindo a convenção de entrar em regime de sobrevivência, e a declaração de improcedência da fundamentação da denúncia pelo tribunal arbitral determina que a mesma não produz efeitos.
- Na arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação (Artigo 501º -A) qualquer das partes passa a ter a possibilidade de recurso imediato à arbitragem necessária nos

casos em que a negociação não seja remetida para mediação ou nas situações em que haja mediação, mas esta se conclua sem acordo quanto à revisão total ou parcial da convenção coletiva, suspendendo o período de sobrevivência até à decisão arbitral proferida em sede de arbitragem necessária [Artigo 501.º-A, nº 11 e 12].

- A arbitragem necessária, que antes apenas podia ter lugar após a caducidade da convenção coletiva, pode agora ser requerida durante a sobrevivência (Artigo 510, nº2), nos termos antes referidos, e deverá conduzir à substituição da convenção coletiva denunciada por uma nova convenção, impedindo o vazio da caducidade.



Nesta Mesa de Controvérsia a revista Que Força é Essa? interroga as opiniões de 4 especialistas e dirigentes sindicais sobre as potencialidades e limites destas mudanças, com três questões principais:

- 1) Em que medida as mudanças no domínio da caducidade das convenções coletivas e da arbitragem, introduzidas pela legislação da Agenda do Trabalho Digno, representam uma boa notícia para os sindicatos e para o incremento da sua capacidade negocial?
- 2) Podem estas alterações significar uma limitação da autonomia e liberdade sindicais e contratuais?
- 3) Que alcance prático poderão ter as novas medidas, tendo em conta os limites da experiência passada de recurso à arbitragem por parte dos atores sindicais e patronais?



A opinião de Maria da Paz Campos Lima
(socióloga do trabalho, especialista em
relações coletivas de trabalho) Médicos
(FNAM)

1) Em que medida as mudanças no domínio da caducidade das convenções coletivas e da arbitragem, introduzidas pela legislação da Agenda do Trabalho Digno, representam uma boa notícia para os sindicatos e para o incremento da sua capacidade negocial?

Os direitos das associações sindicais e de contratação coletiva, bem como o direito à greve e a proibição do lock out, consagrados na Constituição de 1976, no capítulo Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, consubstanciam uma orientação clara no sentido compensar a assimetria estrutural da relação capital e trabalho. Assim, a Constituição da República Portuguesa não trata as associações sindicais e as associações patronais como iguais ou equivalentes, instituindo que “compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei” [CRP, Artigo 56, 3)], não existindo norma similar para as associações patronais; e não coloca no mesmo plano a greve dos trabalhadores e o lock-out patronal, uma vez que consagra o direito à greve sem qualquer limitação do seu âmbito e interdita o lock-out. No mesmo sentido, a legislação laboral do final dos anos 70 instituiu um regime de negociação coletiva assente em dois pilares: o princípio do tratamento mais favorável, impedindo a inclusão nas convenções coletivas de disposições

menos favoráveis aos trabalhadores do que as estabelecidas por lei; e o princípio da continuidade, definindo que as convenções coletivas se mantinham em vigor até serem substituídas por outras e exigindo o acordo das partes outorgantes para a sua denúncia. A vaga neoliberal concretizada no código de trabalho de 2003 reverteu o princípio do tratamento mais favorável e abriu a porta à possibilidade de caducidade unilateral das convenções coletivas. O Código de Trabalho de 2009 e as suas revisões posteriores introduziram sucessivas alterações nestas matérias, mitigando parcialmente o alcance da reversão do princípio do tratamento mais favorável, mas agravando o regime de caducidade unilateral. No quadro da intervenção da Troika agravou-se o regime de caducidade. Entre 2017 e 2023, duas iniciativas procuraram limitar temporariamente a caducidade unilateral das convenções coletivas: a primeira, com o acordo tripartido de 2017 incluindo o compromisso no sentido de não uso da figura da denúncia de convenções coletivas durante 18 meses¹; a segunda, no quadro da crise pandémica, quando o governo tomou a medida de suspender os prazos associados à sobrevivência e caducidade das convenções coletivas, por um período de 24 meses, de Março de 2021 a Março de 2023² – medida que suscitou então uma forte oposição das confederações patronais. Contudo, os governos do PS, perdendo uma oportunidade histórica, não repuseram integralmente o princípio do tratamento mais favorável, nem eliminaram a caducidade unilateral, medidas indispensáveis no sentido de reconstruir a capacidade negocial dos sindicatos – nem na

revisão do código de trabalho de 2019¹, nem na legislação da Agenda do Trabalho Digno². A legislação no âmbito da Agenda do Trabalho Digno introduziu, contudo, algumas mudanças importantes. Num primeiro plano estão medidas que poderão limitar, de algum modo, o arbítrio patronal e, em certas condições, impedir a caducidade das convenções: a obrigatoriedade de fundamentar a denúncia quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos, sob pena de não validade; e a possibilidade da parte destinatária – geralmente os sindicatos – contestar a denúncia, solicitando ao Presidente do Conselho Económico e Social (CES) a arbitragem para apreciação dos motivos invocados para a denúncia, ação que suspende os seus efeitos; e, finalmente, a possibilidade da convenção coletiva não caducar, no caso do tribunal arbitral declarar o pedido de denúncia infundado. Num segundo plano, esta legislação veio antecipar o recurso à arbitragem necessária, permitindo a sua ocorrência no período de sobrevivência da convenção, acelerando a decisão arbitral, a ser proferida por três árbitros designados pelo CES.

2) Podem estas alterações significar uma limitação da autonomia e liberdade sindicais e contratuais?

O que é um facto é que as soluções encontradas remetem para uma entidade externa à autonomia coletiva – soluções que deveriam ser baseadas na “regulação conjunta” pelos atores da negociação coletiva, como o eram antes de 2003 – a responsabilidade de dar resposta aos problemas

do bloqueio da negociação coletiva. Isso acontece, quer no caso da apreciação da denúncia, em que nada garante um parecer favorável à parte sindical, até pelos critérios de fundamentação demasiado genéricos a que recorre; quer no caso da arbitragem necessária, entendida como um mal menor em comparação com o vazio legal deixado pela caducidade da convenção coletiva. Neste último caso, sem qualquer garantia de que a decisão arbitral seja tão favorável aos trabalhadores como a convenção que substitui. Vale a pena também lembrar que a negociação coletiva é um processo tendencialmente conflitual que põe em jogo os recursos e relações de poder das partes, num quadro de precariedade laboral acentuada e persistente que compromete a eficácia das próprias greves. E que a questão da autonomia, na visão patronal, frequentemente expressa, é a da regulação pela relação de forças, forçando a negociação de concessão – com os sindicatos em estado de necessidade – considerando os direitos laborais, os salários e o tempo de trabalho como variáveis de ajustamento às flutuações do mercado. No plano sindical, a questão da autonomia coloca-se noutros termos, mais precisamente no sentido de assegurar maior capacidade para proteger direitos laborais adquiridos – e dificilmente conquistados – e potenciar a sua capacidade negocial em novas frentes. Paradoxalmente, a promoção da autonomia nesta perspetiva seria favorecida pela ação estatal no sentido da reposição integral do princípio do tratamento mais favorável e no sentido da reversão da caducidade unilateral das convenções coletivas.

1 Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo, Conselho Económico e Social/CPCS, 2017.

2 Lei nº 11/2021, de 9 de março 2021.

1 Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro 2019

2 Lei nº 13/2023, de 3 de abril

3) Que alcance prático poderão ter as novas medidas, tendo em conta os limites da experiência passada de recurso à arbitragem por parte dos atores sindicais e patronais?

Ainda será cedo para responder a este conjunto de questões. No passado recente (2019-2023) – embora num quadro institucional distinto – não foi publicado qualquer tipo de decisão arbitral em processo de arbitragem. Por outro lado, o Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2023 destaca a existência de referências ao novo regime, em duas convenções coletivas: o CCT APIMPrensa/ Sindicato dos Jornalistas admite o recurso “nos termos da lei, aos mecanismos de arbitragem para apreciação da denúncia do CCT ou de arbitragem para a suspensão do período de sobrevivência e mediação” e o AE TAP/SPAC

refere que “a denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada”, reproduzindo os critérios constantes da lei.¹ A menção destas medidas nas convenções indicará a disponibilidade dos seus signatários para o seu uso, caso se justifique. As estratégias sindicais e as condições sectoriais terão certamente um papel nestes desenvolvimentos. Finalmente, fica também por saber o impacto destas medidas retroativamente nos processos pendentes e interrompidos pelas medidas temporárias suspendendo a caducidade em 2017 e 2021. A monitorização dos efeitos destas medidas e a transparência na sua avaliação afiguram-se por isso fundamentais.



¹ MTSSS/CRL (2024), *Relatório Anual sobre a Evolução da Negociação Coletiva em 2023*.

A opinião de João Reis
(Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, especialista em direito coletivo de trabalho)

1) Em que medida as mudanças no domínio da caducidade das convenções coletivas e da arbitragem, introduzidas pela legislação da Agenda do Trabalho Digno, representam uma boa notícia para os sindicatos e para o incremento da sua capacidade negocial?

A caducidade da convenção coletiva é, à partida, um mau regime. Vista como o produto de um direito fundamental dos trabalhadores (art.º 56º, n.º 3, da CRP), a convenção coletiva deveria perdurar enquanto não fosse substituída por outra. Como sucedia entre nós até à vigência do Código de Trabalho de 2003. A partir deste momento, o legislador tem pretendido configurar a convenção coletiva como um contrato, o qual, como qualquer outro, está sujeito a caducidade. Esta perspetiva assimila a convenção coletiva a um contrato a prazo, cujo conteúdo e vigência depende totalmente da liberdade contratual das partes. À revelia do texto constitucional que a acolhe como um instrumento de progresso laboral e social, de melhoria das condições de trabalho e de vida, ao serviço da construção de uma sociedade “justa e solidária” (art.º 1º da CRP), visando «... a realização da democracia económica, social ...» (art.º 2º da CRP). Em certo sentido, a caducidade da convenção coletiva surgiu no Código do Trabalho como uma via aproveitada pelo neoliberalismo para varrer as conquistas históricas do movimento sindical do ordenamento jurídico e, para o futuro, esvaziar o fulgor transformador e progressista da convenção coletiva. A convenção coletiva tem uma estrutura

contratual, mas, para o texto constitucional, ela não é apenas um simples e exclusivo produto da liberdade contratual. Não estamos perante um negócio jurídico em que empregadores e seus representantes vão trocar vantagens e interesse próprios ao abrigo do princípio da liberdade contratual. Ela assume a forma de um contrato, é certo, mas resulta do exercício de um direito específico, justamente o direito de contratação coletiva. E se o exercício deste direito é reconhecido no Código do Trabalho aos empregadores e aos seus representantes, a sua titularidade na Constituição da República apenas é reconhecida aos trabalhadores. Esta diferenciação tem um significado claro. A nossa lei fundamental quer que o exercício deste direito seja um instrumento ao serviço de classes sociais mais desfavorecidas, que promova uma igualdade real, que vivifique a democracia económica e social. É um direito comprometido com o progresso social. Neste quadro, o uso da arbitragem para impedir a caducidade da convenção coletiva é altamente positivo. O regime abre a porta para evitar efetivamente a caducidade da convenção coletiva. Mais rigorosamente, para possibilitar que a convenção coletiva seja substituída por uma decisão arbitral, evitando o vácuo de regulamentação coletiva. Em certo sentido, pode dizer-se que a arbitragem surge neste contexto para evitar que o produto do exercício de um direito fundamental dos trabalhadores – a convenção coletiva vigente – pura e simplesmente desapareça.

2) Podem estas alterações significar uma limitação da autonomia e liberdade sindicais e contratuais?

A imposição de uma arbitragem corresponde sempre a uma limitação da autonomia coletiva

dos sujeitos laborais. Mas no caso em apreço, em que decorre um processo de revisão ou substituição de uma convenção coletiva, é desfocado e até enganador estar a relevar a restrição à autonomia coletiva do sindicato. Esta autonomia está já comprometida pelo comportamento da contraparte. A associação sindical, ao abrigo da sua autonomia unilateral, não consegue rever ou substituir a convenção vigente por outra. Para tal, precisa alcançar um acordo com os empregadores ou seus representantes, ou seja, contribuir para uma autonomia comum, a qual, como é evidente, está sempre dependente também da vontade da parte empregadora. Se a autonomia para a revisão da convenção vigente ou celebração de outra já está comprometida, a questão que se põe é entre a extinção da convenção ou a construção de um novo regime coletivo por uma entidade arbitral. Esta última solução, em regra, parece-me mais vantajosa para os trabalhadores, até porque as associações sindicais têm a oportunidade de influenciar o colégio arbitral. Noutro plano, bem diferente, o uso da arbitragem obrigatória pode significar uma efetiva restrição à autonomia coletiva dos sindicatos. Suponha-se que uma associação de empregadores denuncia a convenção coletiva vigente com o claro intuito de encetar um processo conducente à sua caducidade. A obrigação legal de o sindicato responder e disponibilizar-se para negociações constitui já um limite à faceta negativa da sua autonomia coletiva. À luz desta, e da sua legítima estratégia sindical, o sindicato deveria poder recusar a entrada em negociações. E, em face da lei, não pode. Tem o dever de responder e de participar nas negociações. Estando em causa o exercício de um direito fundamental cuja titularidade pertence aos trabalhadores,

deveriam ser estes, exclusivamente, a determinar se e quando é de desencadear e participar num processo de negociação coletiva. A Reforma do trabalho digno não abraçou esta perspetiva, mas aproximou-se dela ao introduzir a arbitragem para apreciação da denúncia da convenção coletiva (art.º 500º-A do CT). A arbitragem surge aqui como mais um instrumento a que a autonomia sindical pode lançar mão. Principalmente naqueles casos em que os empregadores, sem motivo justificativo sério, apenas denunciam para iniciar um procedimento tendente a extinguir a convenção coletiva.

3) Que alcance prático poderão ter as novas medidas, tendo em conta os limites da experiência passada de recurso à arbitragem por parte dos atores sindicais e patronais?

Julgo que as alterações introduzidas no regime da arbitragem pecam em dois aspetos. Por um lado, a hipótese de recurso à arbitragem necessária não deveria estar condicionada ao procedimento arbitral para a suspensão do período de sobrevivência, previsto no art.º 510º-A do CT. Deveria poder recorrer-se até ao decurso da caducidade mesmo fora deste procedimento, sempre que, no período de sobrevivência, as partes não tivessem chegado a acordo, diretamente ou indiretamente por via de conciliação, mediação ou arbitragem voluntária. Por outro lado, o regime legal deveria proibir que o conteúdo da sentença arbitral seja menos favorável para o trabalhador do que o conteúdo da convenção coletiva substituída. Em obediência, como vimos, aos desideratos da CRP.

A opinião de Fátima Messias
(dirigente da FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, CGTP-IN)

O direito de contratação coletiva é um direito constitucional atribuído aos Sindicatos. Um direito que a política de direita e o patronato mais retrógrado foram obrigados a aceitar com a Revolução de Abril, mas nunca desistiram de o boicotar ou aniquilar. Exemplo disso foi o Código do Trabalho (CT) de 2003 que enfraqueceu aspectos estruturantes deste direito, sobretudo ao introduzir a caducidade das convenções colectivas e a possibilidade de estas consagrarem disposições menos favoráveis que as da lei, situação que se agravou com as sucessivas revisões do Código e não se alterou com a Agenda do Trabalho Digno. Ao longo dos anos, os sucessivos governos e as entidades patronais invocaram que a revisão do CT e da norma da arbitragem eram fundamentais para dinamizar a contratação coletiva. Contudo, a prova dos factos diz-nos precisamente o contrário. Hoje temos menos contratação e menos trabalhadores abrangidos. Para salvar a caducidade, os governos e as associações patronais estão a atacar os Sindicatos e a condenar os trabalhadores a empobrecer ao longo da vida. Pela experiência sectorial das últimas duas décadas, concluímos, com clareza, que a caducidade e a eliminação do princípio do tratamento mais favorável constituíram um significativo prejuízo para a contratação coletiva e para os direitos e garantias nela consagrados e uma efetiva perda do poder negocial das organizações sindicais, com reflexos directos no retrocesso das relações

laborais, no bloqueio das negociações salariais e no crescimento das desigualdades sociais. Foram sempre as associações patronais – e nunca as sindicais – que requereram a publicação dos avisos de caducidade junto do Ministério do Trabalho que as satisfizesse de imediato, mesmo sem acautelar os efeitos dessas mesmas caducidades. Foi assim no caso do Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) das Indústrias de Cerâmica, do CCT da Cristalaria e do CCT do Betão Pronto, que envolveram milhares de trabalhadores e que ainda hoje não são abrangidos por novos CCT outorgados pela FEVICOM/CGTP-IN, face à pretensão patronal de só assinar o acordo se fossem introduzidas alterações possibilitadas pelo Código do Trabalho – e não aceites pelos/as trabalhadores/as – como a redução do pagamento e dos descansos compensatórios do trabalho suplementar; a diminuição do período do trabalho nocturno e consequente retribuição; a eliminação de grande parte das categorias profissionais e o alargamento dos conteúdos funcionais; a integração de regimes de adaptabilidade, banco de horas, horários concentrados; etc. O objectivo patronal tem sido claro: eliminar direitos, reduzir custos e aumentar a exploração e os lucros.

Os resultados estão à vista: salários contratuais desvalorizados e cada vez mais próximos do salário mínimo nacional, carreiras profissionais secundarizadas e horários desregulados com consequências negativas para a conciliação do trabalho com a vida familiar e pessoal. Realidade agravada com a generalização da precariedade e da insegurança laboral, indissociáveis do modelo de baixos salários que reprime e empobrece a vida de quem

trabalha, empurra homens e mulheres para a emigração forçada, acentua o défice demográfico e desperdiça o investimento feito em formação e qualificação dos mais jovens que é rentabilizado por países mais ricos aprofundando a periferização do nosso País. Um problema que a sociedade constata e contesta, mas que a política de direita persiste em manter desprezando o interesse nacional e o bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias. A Agenda do Trabalho Digno concretizou o compromisso estabelecido com a CGTP-IN no início de Fevereiro de 2020, que possibilitou avanços no desenvolvimento da liberdade e da actividade sindical em empresas sem sindicalização e sem organização, mas o Governo manteve os Sindicatos e os trabalhadores reféns dos interesses patronais em matéria de contratação colectiva. Não é por acaso que as confederações patronais tão lestras a reclamar a inconstitucionalidade da liberdade sindical nestas empresas primaram pelo silêncio sobre as novas regras da arbitragem. A verdade é que só existe trabalho digno assente numa contratação coletiva com conteúdos laborais e sociais progressistas e na valorização dos Sindicatos e dos direitos dos trabalhadores. Afirmar a democracia passa também pelo reconhecimento do papel insubstituível dos Sindicatos e dos trabalhadores na sociedade e no desenvolvimento do País. Por isso, o problema de fundo não se resolverá com sucessivas revisões da arbitragem, com o alargamento dos prazos para a caducidade ou com desfechos negociais “salomónicos”. Resolve-se, sim, através da revogação da caducidade, da aplicação da norma da renovação automática das convenções e da reintrodução do princípio do tratamento mais favorável.

Só assim se retomará um direito constitucional posto em causa há mais de vinte anos, pelo qual continuaremos a agir e a lutar todos os dias.

A opinião de Soraia Duarte
(secretária-geral adjunta da UGT)

O direito à contratação coletiva, consagrado no Artigo 56º da Constituição portuguesa de 1976, assegura às associações sindicais a capacidade de negociar condições de trabalho, participar na criação de legislação laboral e envolver-se em questões económicas e sociais relevantes para os trabalhadores. Este artigo não só reconhece a importância da negociação coletiva, mas também confere ao legislador a responsabilidade de garantir e promover este direito, sublinhando o papel do Estado na defesa dos interesses laborais e na construção de um ambiente de trabalho mais justo. É inegável que a negociação coletiva, enquanto pilar fundamental do modelo social português, é um instrumento central para a defesa de condições de trabalho dignas e para uma redistribuição da riqueza mais justa e também uma forma de participação democrática dos trabalhadores na vida económica e social do País. A eficácia da negociação coletiva é crucial para a coesão social e impacta diretamente nos salários, sendo que em contextos onde essa negociação é mais fraca, os salários tendem a ser mais baixos. Portanto, é urgente promover a negociação coletiva e expandir o seu alcance, uma vez que ela está associada a salários mais elevados, maior segurança no emprego e maior igualdade salarial em comparação com a negociação individual ou unilateral.

A eficácia da negociação coletiva é crucial para melhorar salários e promover igualdade, sendo que a caducidade das convenções coletivas pode enfraquecer a posição negocial dos sindicatos. A nova legislação visa aumentar a transparência e garantir que as denúncias sejam fundamentadas, evitando abusos e protegendo direitos laborais. No entanto, a exigência de arbitragem pode criar incertezas e burocratização, desafiando a flexibilidade e a autonomia nas negociações. O grande desafio é equilibrar a legitimidade das denúncias com a agilidade das negociações, visando convenções coletivas mais robustas e inovadoras no futuro. A negociação coletiva em Portugal tem vindo a enfrentar constrangimentos, como a desregulação e a individualização das relações laborais, que precisam ser revertidos. A importância crucial da cobertura da contratação coletiva no combate às desigualdades incita-nos a procurar fatores e/ou condições que favoreçam esta relação e que expliquem a eficácia da negociação coletiva. Um dos fatores determinantes é a caducidade das convenções coletivas. Uma das grandes ameaças a este processo centra-se na figura da caducidade das convenções coletivas que determina o fim de um acordo coletivo de trabalho após o fim do seu prazo de vigência, deixando a mesma convenção de produzir efeitos. Por um lado, a caducidade automática ou a pedido de apenas uma das partes tende a enfraquecer a posição negocial dos sindicatos. O final do prazo de vigência torna-se, neste caso, um forte condicionante das negociações, podendo a sua aproximação funcionar como um fator de pressão para aceitação de condições menos favoráveis por parte dos Sindicatos – sob

pena de perda total em caso de não acordo. Para mitigar esses efeitos, a extensão da convenção até à celebração de um novo acordo pode ser uma solução, garantindo assim a proteção dos direitos dos trabalhadores. Esta extensão - automática ou a pedido de uma das partes - até à obtenção de um novo acordo torna o terreno negocial mais equilibrado, retirando a pressão e evitando a perda de direitos consagrados em convenções anteriores. As mudanças legislativas introduzidas pela “Agenda do Trabalho Digno” em Portugal relativamente à possibilidade de uma das partes requerer a apreciação dos fundamentos da denúncia de uma convenção coletiva por um tribunal arbitral, impedindo que a mesma produza efeitos quando os fundamentos não se verificarem, representam um avanço significativo para os Sindicatos. Aqui chegados, eis o desafio: olhar para a “Agenda do Trabalho Digno” e para as alterações mais relevantes introduzidas nesta matéria: a obrigatoriedade de fundamentação da denúncia da convenção coletiva, passando a prever que essa fundamentação seja apreciada por um tribunal arbitral, sendo que, a declaração de improcedência da fundamentação da denúncia determina que esta não produzirá efeitos; e o direito de, durante o período de sobrevigência da convenção, requerer a arbitragem necessária, caso em que, se tal direito for exercido por alguma das partes, a convenção manter-se-á aplicável, em sobrevigência, até que seja proferida a competente decisão arbitral. Vamos examinar cada uma dessas alterações! Há muito que se defende, no âmbito sindical, que a denúncia de uma convenção coletiva deve ser avaliada quanto aos seus fundamentos, pois isso pode promover um equilíbrio mais justo



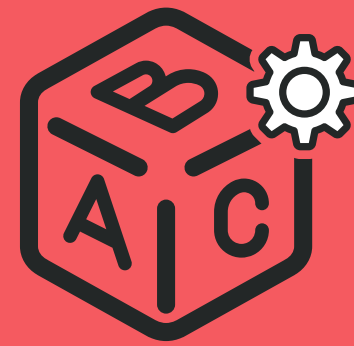
nas negociações, favorecendo dinamismo e resultados mais efetivos na contratação coletiva. De facto, essa abordagem beneficia o processo negocial, encerrando a possibilidade de uma contratação coletiva “a termo” caducar arbitrariamente por vontade de uma das partes, sem qualquer fundamento. Essa solução exige uma maior transparência nas negociações, evitando decisões arbitrárias ou estratégicas que possam surgir sem uma base sólida, o que, por sua vez, fortalece a confiança entre as partes. Além disso, ao submeter a fundamentação da denúncia à análise de um tribunal

arbitral, estabelece-se um mecanismo de fiscalização independente, que ajuda a prevenir denúncias infundadas ou abusivas. A inclusão de um tribunal arbitral na avaliação da denúncia também contribui para o equilíbrio nas relações de trabalho, assegurando que tanto os Sindicatos quanto os empregadores atuem de forma justa e responsável, especialmente em contextos em que uma das partes se apresenta numa posição de poder. Por outro lado, o diálogo social pode ser fortalecido, pois esta solução, a meu ver, incentiva as partes a procurarem soluções alternativas antes de recorrer à denúncia, garantindo maior

estabilidade nas relações de trabalho, clareza e previsibilidade mesmo em caso de denúncia. Não posso, nem quero escamotear que as convenções coletivas devem garantir direitos adquiridos pelos trabalhadores e a denúncia, não fundamentada, pode ameaçar esses direitos. É essencialmente por este motivo que considero que a avaliação, por um tribunal arbitral, pode ser essencial na proteção desses direitos. Por último, e considerando a realidade atual, a qualidade das cláusulas nas convenções coletivas é essencial, sobretudo atendendo aos inúmeros desafios que o mercado de trabalho enfrenta. Essa crença, na minha opinião, incentiva à

elaboração de “boas” convenções coletivas, com cláusulas claras, bem definidas e inovadoras, o que pode contribuir para um aperfeiçoamento das práticas de negociação coletiva. Com esta solução a Convenção coletiva já não caduca! Mas não há bela sem senão! O dilema mais intrincado decorre da sujeição à apreciação de um tribunal arbitral independente, o que pode ser visto como uma restrição à liberdade negocial. Além disso, a complexidade e o tempo necessários nas decisões podem criar um ambiente de expectativa e incerteza, afetando a continuidade das negociações. Estas medidas podem comprometer a flexibilidade e a autonomia negocial das partes envolvidas, podendo condicionar a necessária e rápida adaptação às mudanças do mercado de trabalho, também na sequência do risco de aumento de burocratização e de uma maior litigância das relações laborais. O desafio é, por isso, encontrar o equilíbrio entre garantir a legitimidade das denúncias e preservar a agilidade e autonomia nas negociações coletivas, de acordo com os princípios de autonomia e independência das partes, que são fundamentais para uma dinâmica saudável entre empregadores e Sindicatos. A lei faz uma aposta musculada na arbitragem e, parece-me que, com equilíbrio, os fins justificam os meios! Ou seja, as razões excepcionais – seja a caducidade, seja os vazios negociais – justificam a renúncia ao grau de autonomia e liberdade que nos era devido! A grande expectativa é a de perceber se esta solução terá, como se espera, impacto na dinamização e no recurso à negociação direta entre as partes e na adoção de convenções coletivas mais ricas e inovadoras.

ABCDÁRIO CRÍTICO



Exploração

Nuno Teles

A exploração é um conceito usado no senso comum de forma moral, para dar conta da indignação em relação a uma dada realidade laboral, entendida como injusta para o trabalhador. Duas fontes de indignação são normalmente invocadas: o baixo salário ou as condições degradantes de trabalho. Este julgamento de valor em relação à “exploração” será sempre subjetivo, partindo da posição social de cada um. O conceito perde, assim, capacidade analítica, sendo o seu valor político reduzido.

Alternativamente, o esforço de Karl Marx para definir objetivamente a exploração procura superar este problema para inscrever a exploração na estrutura do modo de produção capitalista. No entanto, tal elaboração teórica não está isenta de tensões teóricas e históricas, recorrentemente invocadas para afastar o marxismo do debate político sobre relações laborais. Marx apoia a sua conceção de exploração na teoria do valor-trabalho, onde o trabalho é a fonte única e exclusiva de criação de valor. No capitalismo, ou seja, em economias com mercados desenvolvidos, os trabalhadores, sem acesso aos meios de produção, mas legalmente livres, vendem a sua força de trabalho aos detentores dos meios de produção. Se a transação de mercado é livre, como podemos estar perante exploração do trabalhador? O valor, produzido pelo tempo de trabalho, vai ser dividido entre o valor da força de trabalho, o valor

necessário à vida do trabalhador, socialmente determinado, e a mais-valia, o valor acrescido das novas mercadorias produzidas, que permite o lucro, juro, e renda. Onde há mais-valia, há transferência não remunerada de valor, e, logo, exploração do trabalhador. Esta definição chama a atenção para o que Marx identificava como o carácter duplo da força de trabalho no capitalismo: 1) por um lado, a força de trabalho é ela própria uma mercadoria cujo valor de uso está na sua capacidade de criar valor; 2) por outro lado, o seu valor de troca, enquanto mercadoria, terá de ser inferior ao valor por ela criado. Observa-se, pois, uma aproximação rigorosa à indignação moral do senso comum com a exploração. Na primeira forma, encontramos o trabalho no seu processo, em que as condições da sua execução potenciam a extração da mais-valia; na segunda, o salário baixo face à riqueza criada. Ambas participam no que Marx identifica como mais valia absoluta – tempo e intensidade do trabalho – e mais-relativa, aumento produtividade do trabalho devido à maior composição orgânica do capital.

Um dos problemas da definição de Marx está na forma como se define o valor da força de trabalho, enquanto conjunto definido de bens e serviços que permitem a reprodução da força de trabalho, social e historicamente determinados. Se, por exemplo, o acesso a eletricidade está hoje nesse cabaz de bens necessário à reprodução da força de trabalho, esta era uma mercadoria inexistente

no tempo de Marx. A dinâmica da luta classes e a organização de trabalhadores trouxeram ganhos reais a muitos trabalhadores, através do salário direto e do indireto, coadjuvados pela produção de massas que embarateceu os custos de reprodução social. A indignação moral que o conceito de exploração normalmente convoca não parece compaginar-se com a situação do operário sueco da Volvo, com 40 horas de trabalho semanal, acesso a férias, seguro de desemprego, casa, educação e saúde e cultura.

Esta insatisfação, e outras com a teoria do valor trabalho, levou a autores como Erik Olin Wright,

ainda dentro da economia política marxista, mas fora da teoria do valor-trabalho, a adotarem uma definição alternativa de exploração: quando o bem-estar material de uma pessoa depende causalmente da diminuição do bem-estar de outra pessoa, com o último excluído do acesso a recursos produtivos e o primeiro beneficiando do esforço da laboral do segundo.. No entanto, partindo desta definição não é muito difícil imaginar que o trabalhador sueco da Volvo não esteja a ser explorado, num cenário em que vê o seu salário crescer de forma sustentada ao mesmo tempo que os proprietários da empresa vêm os lucros crescer. Pior, esta definição abre



o campo à possibilidade do trabalhador e o capitalista suecos melhorarem o seu bem-estar à custa do bem-estar do trabalhador brasileiro da Volvo, no que estaríamos perante uma nebulosa política se, não de exploração, pelo menos de colaboração com a exploração.

Curiosamente, esta posição converge com outra nos antípodas epistemológicos dentro do marxismo: a dos marxistas dependentistas, com o seu conceito central de superexploração, forjado por Ruy Mauro Marini. Preservando a teoria do valor-trabalho, este histórico autor brasileiro procura desenvolver o conceito de exploração para o aplicar às especificidades das economias dependentes. Para Marini, num contexto de capital doméstico, periférico, com acesso a tecnologia ultrapassada, face aos concorrentes do centro, os trabalhadores destas economias seriam sujeitos a condições de intensificação do trabalho, prolongamento do tempo de trabalho e, sobretudo, remuneração abaixo do seu valor, ou seja, abaixo do necessário à sua reprodução. No entanto, o significado do valor da força de trabalho é pouco discutido, sendo o seu uso ambíguo. A interpretação pode oscilar entre um valor da força de trabalho no capitalismo em geral, definido no contexto internacional de competição entre capitais, que os trabalhadores dos países dependentes não conseguem alcançar, ou a interpretação de uma força de trabalho dependente que não se reproduz, sendo substituída por um permanente exército de reserva rural. Em todo caso, com as transferências de valor entre centro e periferia, os trabalhadores do centro beneficiariam da superexploração na periferia, graças à obrigação e capacidade do capital internacional em responder às suas reivindicações, num suposto

contexto de escassez de mão-de-obra. O trabalhador sueco é explorado, mas não muito.

As tentativas teóricas de ultrapassar a teoria do valor trabalho ou de ser seletivo na elaboração de suas categorias procuram dar resposta à tensão enunciada acima entre a indignação moral e política e a definição abstrata, mas objetiva e historicamente situada, de exploração em Marx. No entanto, nestas tentativas de particularizar o conceito, por via de novos critérios, teóricos e geográficos, o conceito de exploração dilui-se na sua capacidade de crítica política ao capitalismo como um todo.

Alternativamente, o economista Ben Fine, preservando o carácter abstrato do conceito de exploração em Marx, propõe que o estudo concreto do capitalismo terá necessariamente de ter em conta a luta social em diferentes mercados de trabalho e mercados de bens de consumo, cada um com as suas particularidades naturais, institucionais, históricas e políticas. O valor da força de trabalho não pode ser entendido como mera média de todos os trabalhadores, mas determinado, social e politicamente, por diferentes agentes (por exemplo, Estado, sindicatos), diferentes processos de produção (por exemplo, financiamento, tecnologia) e diferentes mercados (por exemplo, normas de consumo, concentração e centralização de capital). A realidade concreta do trabalhador sueco da Volvo, na sua comparação com o trabalhador brasileiro tem ser assim escrutinada de forma irremediavelmente mais complexa e variada, mas colocando ambos trabalhadores no mesmo plano da exploração capitalista. Só assim, poderemos pensar a superação desta.

Outsourcing

Milena Rouxinol

A expressão outsourcing – recurso a fonte externa – é de uso muito frequente, no contexto da gestão empresarial, mais especificamente a propósito das possíveis soluções para suprimimento da necessidade de obtenção de um serviço. Grosso modo e nesse contexto, tem sentido equivalente aos vocábulos externalização e terceirização. Este último, porventura menos comum entre nós, integra hoje o glossário legislativo, dado que passou a constar do Código do Trabalho (artigo 338.º-A), após a reforma adveniente da aprovação da Agenda do Trabalho Digno, em 2023. Trata-se de um expediente que se corporiza na celebração de um contrato de prestação de serviço entre quem dele necessita e um prestador. Em abstrato, ambos estes sujeitos podem ser pessoas singulares ou coletivas. No entanto, no referido contexto empresarial, quer o beneficiário do serviço quer o seu prestador serão, tipicamente, sujeitos detentor de unidades produtivas. A ideia de externidade, de um recurso externo, ou, neste sentido, terceiro, advém de uma implícita contraposição entre este mecanismo e a contratação direta de mão-de-obra, através da qual se satisfaz, outrossim, a necessidade correspondente. Neste caso, celebra-se um contrato de trabalho, sendo o prestador da mesma, necessariamente, uma pessoa singular – o trabalhador. No plano teórico, a fronteira entre estas duas formas de buscar a prestação de uma atividade é fácil de traçar.



A celebração de contratos de trabalho garante à empresa contratante mão-de-obra própria, uma força de trabalho que opera como recurso interno a essa estrutura, de cuja organização intrínseca faz parte. A atividade dos trabalhadores é moldável, enquanto se desenrola, às necessidades empresariais, porquanto o empregador, dada a supremacia jurídica que lhe assiste enquanto tal, pode afeiçoá-la da forma mais conveniente e concatená-la como melhor entender com os demais elementos pertencentes à estrutura produtiva que governa – ainda que tudo, evidentemente, dentro dos limites legais.

Recorrendo ao *outsourcing*, adquire-se um serviço que o respetivo prestador realiza nos moldes que ele mesmo define. Essa utilidade é alheia ao corpo organizado constituído pela empresa dirigida por aquele que a adquire; acrescenta-se-lhe, sem nela se incorporar.

Recorrendo ao *outsourcing*, adquire-se um serviço que o respetivo prestador realiza nos moldes que ele mesmo define. Essa utilidade é alheia ao corpo organizado constituído pela empresa dirigida por aquele que a adquire; acrescenta-se-lhe, sem nela se incorporar. Neste caso, não é apenas força-de-trabalho que se

busca, mas toda uma estrutura capaz de fornecer um serviço. Isto é particularmente claro se o prestador também for uma unidade empresarial, o que, porém, nem sempre se verifica. A utilização deste modelo não suscita, em si mesma, qualquer censura jurídica. É natural, por outro lado, que uma empresa supra algumas das suas necessidades através da contratação de trabalhadores, em sentido próprio, isto é, da celebração de contratos de trabalho, e outras por via do modelo de *outsourcing*. Já, porém, se violará a lei se um aparente contrato de prestação de serviço, celebrado com um pretenso prestador independente, encapotar um efetivo vínculo laboral, isto é, o aproveitamento da força-de-trabalho de um sujeito que se subordina às ordens e instruções daquele para quem trabalha, em cuja estrutura produtiva, na verdade, se insere. Vale por dizer: há casos em que dizer *outsourcing* é como dizer falso recibo verde... Por outra banda, o legislador de 2023 parece ter dado um sinal claro de que as empresas que satisfaçam as suas necessidades através de trabalhadores próprios não devem seguir o caminho de os despedir para, subsequentemente, as suprirem através de recursos externos, terceiros, isto é, através da terceirização. O novel artigo 338.º-A do Código do Trabalho, introduzido pela Lei n.º 13/2023, sendo uma norma que concita inúmeras dúvidas quanto ao seu alcance e efetividade, traduz com toda a clareza esse propósito de condicionamento de recurso àquele expediente, na medida em que ele seja o passo seguinte a um despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.



RECENSÕES



“Os sindicatos na União Europeia – juntando os estilhaços do desafio neoliberal”

Recensão ao livro “Trade Unions in European Union – Picking up the pieces of the neoliberal challenge” (2023), Peter Lang, Bruxelas

Maria da Paz Campos Lima

O livro intitulado *Trade Unions in European Union – Picking up the pieces of the neoliberal challenge* [Os sindicatos na União Europeia – juntando os estilhaços do desafio neoliberal], editado por Jeremy Waddington, Torsten Müller e Kurt Vandaele e publicado pela Peter Lang, reúne os contributos de 27 países, identificando as características do desafio neoliberal nos Estados-Membros da União Europeia (UE) e o seu impacto no sindicalismo, mapeando a evolução das políticas sindicais, os desafios enfrentados e as respostas estratégicas, de 2000 a 2020. Cada capítulo, de cada país, compreende nove secções: contexto histórico e principais características do sistema de

relações laborais; estrutura sindical e democracia sindical; sindicalização; recursos financeiros e formas de financiamento; negociação coletiva e ação no local de trabalho; greves e conflitos laborais; relações com o sistema político; poder societal; e políticas sindicais em relação à UE. Esta obra, com o apoio do Instituto Sindical Europeu, constitui uma referência incontornável para a análise comparativa do movimento sindical na União Europeia, nas duas primeiras décadas do século XXI, tal como o foi, há mais de 20 anos, o livro publicado pelo Instituto Sindical Europeu intitulado *Trade Unions in Europe – facing challenges and searching for solutions*¹, editado por Jeremy Waddington e Reiner Hoffmann,

¹ <https://www.etui.org/publications/books/trade-unions-in-europe-facing-challenges-and-searching-for-solutions>

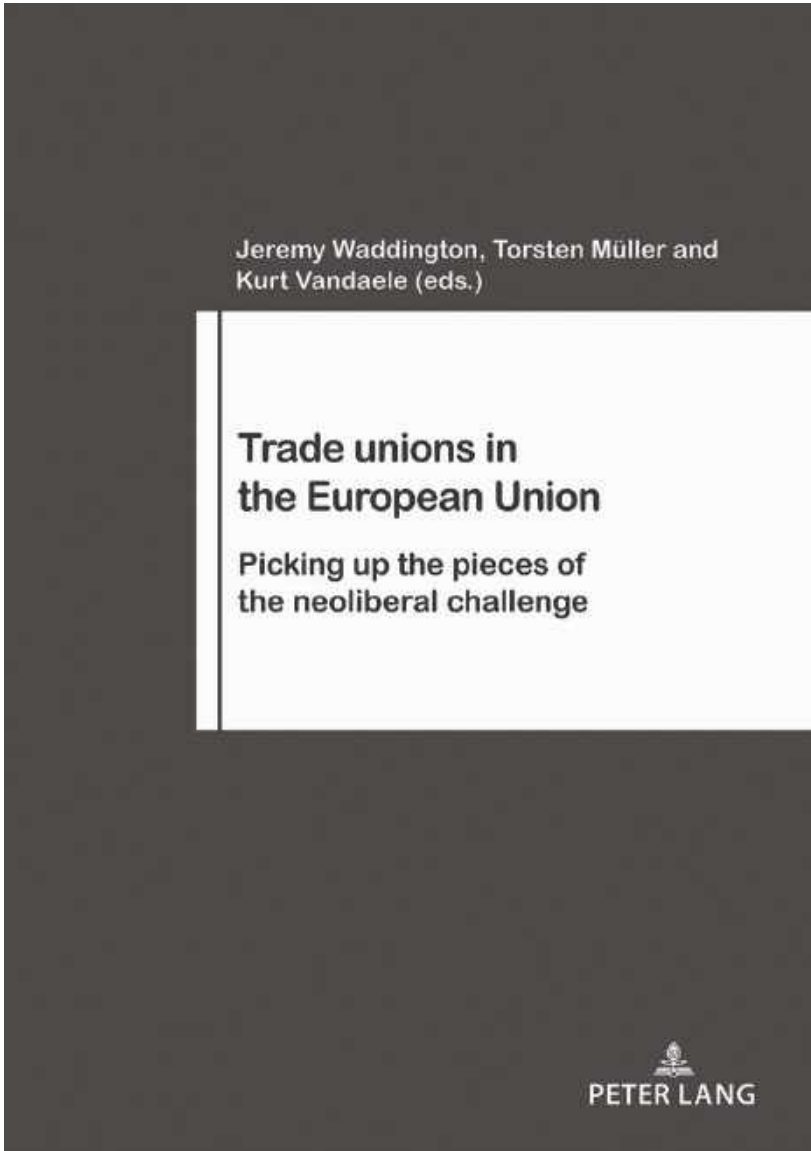
reunindo os contributos de 17 países, analisando as duas últimas décadas do século XX. O argumento geral do livro é que o neoliberalismo condicionou a ação sindical através de três fatores-chave. Em primeiro lugar, a redução do papel e dimensão do Estado, tanto como regulador como empregador reduzindo significativamente o emprego no sector público, tradicionalmente um bastião da sindicalização. Em segundo lugar, as reformas de flexibilização do mercado de trabalho reduziram a proteção do emprego e aumentaram o emprego atípico e de baixos salários, enquanto as políticas de descentralização da negociação coletiva reduziram a sua cobertura e levaram, nalguns casos, à marginalização dos sindicatos da negociação e da fixação dos salários. Em terceiro lugar, o desinvestimento dos governos no diálogo social em geral e no diálogo tripartido em particular limitou o envolvimento e influência sindical na elaboração de políticas. O livro argumenta que a ofensiva neoliberal enfraqueceu e continua a enfraquecer características fundamentais das variantes nacionais do modelo social europeu na UE16 e impediu o estabelecimento de elementos do modelo social europeu na UE11(países do alargamento). Uma série de medidas quantitativas indicam a extensão do desafio enfrentado pelos sindicalistas em termos de declínio da sindicalização, capacidade limitada para organizar greves, decréscimo dos rendimentos do trabalho no Produto Interno Bruto, e declínio na cobertura da negociação coletiva, a par da sua descentralização. O livro argumenta também que a crescente distância entre os sindicatos e os partidos

¹ Jelle Visser (2019) *Trade unions in the balance*, ILO ACTRAV Working Paper, Geneva, ILO. <https://www.ilo.org/publications/trade-unions-balance>

sociais-democratas e socialistas agravou as dificuldades da renovação sindical, uma vez que o apoio legislativo não é obtido facilmente. Ao mesmo tempo, as alterações climáticas são um desafio que afeta particularmente as indústrias onde os sindicatos ainda são relativamente fortes, enquanto a mudança para uma sociedade de baixo carbono promove indústrias em que a sindicalização é muito baixa. Da mesma forma, a digitalização coloca desafios transversais aos sindicatos no que diz respeito à proteção e qualidade do emprego. Procurando caracterizar o sentido das tendências de evolução, os capítulos nacionais procuram posicionar cada país com base numa das quatro categorias de Visser (2019)¹ sobre o futuro do sindicalismo na Europa: marginalização, dualização, substituição e revitalização, reconhecendo que existem dificuldades com estas categorias, uma vez cada que cada Estado-Membro pode incluir mais do que uma. O capítulo intitulado Portugal: Between marginalization and revitalization, da autoria de Maria da Paz Campos Lima e Reinhard Naumann, é um exemplo, apontando-se tendências de marginalização em certos domínios em simultâneo com revitalização noutros. Neste exercício de categorização, o livro dá um contributo muito valioso para o conhecimento de um amplo leque de estratégias sindicais de revitalização, incidindo sobre aspetos muito diversos: defesa da capacidade de regulação setorial da negociação coletiva, incluindo no sentido da reversão das reformas neoliberais que a enfraqueceram; adaptação das estratégias de negociação coletiva para enfrentar novos

desafios, como a digitalização, a economia das plataformas e a economia hipocarbónica, defendendo a segurança no emprego, o desenvolvimento de competências e salários justos; reforço da capacidade negocial dos sindicatos através da redução das restrições ao exercício da greve, reconhecimento dos direitos de intervenção sindical e inclusão de critérios nos contratos públicos que favoreçam a cobertura dos convenções coletivas; envolvimento em campanhas públicas e de mobilização coletiva para influenciar a opinião pública e exercer pressão sobre os empregadores e os governos; e articulação transnacional, designadamente através dos Conselhos de Empresa Europeus, para coordenar os esforços de negociação coletiva além fronteiras. As alianças com movimentos sociais, organizações não governamentais e políticas também são consideradas neste leque amplo de estratégias. Segundo a análise conclusiva, o impulso a nível europeu para as reformas estruturais neoliberais atingiu o seu ponto alto com o novo intervencionismo europeu iniciado em 2010, incluindo a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional, visando uma redução global do poder sindical de fixação de salários. No entanto, aponta sinais recentes de uma mudança mais favorável aos sindicatos no discurso europeu, traduzida na adoção do Pilar Europeu dos Direitos Sociais em 2017 e, mais recentemente, na adoção da Diretiva relativa aos salários mínimos adequados. No final, interroga-se se esta mudança proporcionará realmente um quadro mais favorável aos sindicatos ao nível europeu ou se, tendo em conta da crise provocada pela pandemia de Covid-19 e pela guerra na Ucrânia, haverá um regresso ao neoliberalismo?

Para além do interesse específico nos casos nacionais, a leitura deste volume dá pistas para interpretar as diferenças entre países mostrando que não há one fits all solution, isto é, não há uma solução única de resposta aos problemas do sindicalismo e da reconstrução da sua capacidade.



Como a luta contra as alterações climáticas se articula com as lutas sindicais

Recensão aos Relatórios da Campanha “Empregos para o Clima”

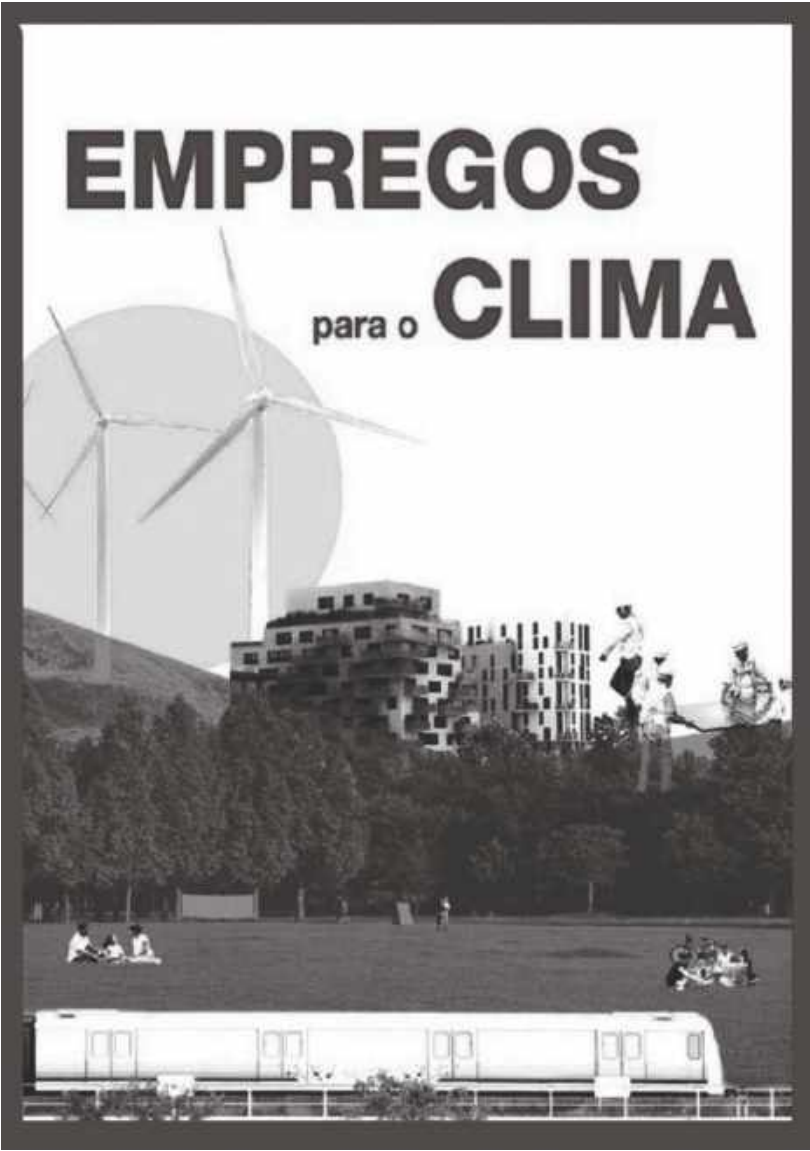
Daniel Borges

À medida que o movimento social por ação climática foi ganhando força nas sociedades capitalistas avançadas, sobretudo a partir de 2010, começou a causar uma fricção que resultava de uma contradição óbvia: as reivindicações do movimento climático, ainda pouco aprofundadas e em mudança constante devido a nova informação científica, eram em parte incompatíveis com os movimentos sindicais. As incompatibilidades tinham origem na necessidade objetiva de fechar infraestruturas fósseis, o que levaria certamente ao despedimento de milhares de trabalhadores por todo o mundo. Mas as fricções intensificaram-se também com certas correntes dentro do movimento climático, que defendem um ‘decrescimento’ das sociedades capitalistas avançadas, isto é, uma espécie de retrocesso desenvolvimentista que colocaria em cheque largos milhares de emprego, não só na indústria fóssil mas em toda a sociedade.

Mas essa contradição possibilitou também que sindicalistas se juntassem a ecologistas e ambientalistas para resolver os problemas que criava. Assim nasceu a reivindicação de uma ‘transição justa’, definida pela Confederação Sindical Internacional (ITUC) como uma transição ecológica que “respeita as contribuições dos trabalhadores da indústria fóssil” e lhes garante novos empregos e investimento em empregos na mitigação e adaptação às alterações climáticas. É nessa tradição que a campanha Empregos pelo Clima surge, em 2016, em Portugal. Articulada numa rede internacional de outras associações, a campanha recolhe o apoio de organizações ambientalistas mas também da CGTP, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, do Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social, do Sindicato dos Trabalhadores de Call Center e do Sindicato das Industrias,

Energias, Serviços e Águas de Portugal. Com função propositiva, a campanha repensa o futuro da política económica, laboral e climática de Portugal. No seu primeiro relatório, lançado em 2016, a campanha propunha a criação de cerca de 200 mil postos de trabalho como forma de alavancar com rapidez uma transição justa ao mesmo tempo que resolvia a crise da precariedade e do desemprego de um país ainda a recuperar do massacre da Troika. Era precisamente sob o lema “duas crises, uma solução”, que se pensava um enorme programa de investimento público para reduzir emissões nos setores da indústria fóssil, mas criando empregos nos setores das energias renováveis, transportes, construção, indústria, agricultura, resíduos, floresta e educação. Para além de prever mecanismos de financiamento para este projeto, desde a proibição das offshores, financiamento europeu, ou quantitative easing,¹ o relatório da campanha empenhou-se em definir ‘empregos para o clima’: empregos que cortam emissões de gases com efeito de estufa, criados de raiz para esse fim, que sirvam para que quem sai das infraestruturas fósseis tenha emprego, com uma lógica de serviço público e com condições dignas. Para esse fim, a campanha prevê a necessidade de envolver a sociedade civil, os sindicatos e as associações laborais na construção de programas de transição. Foi nesse contexto que se organizou a publicação de um segundo relatório, com o tema “Por uma transição justa em Sines”. Identificando Sines como o ponto nevrálgico de uma transição justa em Portugal, o relatório compara as políticas energéticas lideradas pelas empresas com uma alternativa liderada pelos trabalhadores, usando como pedra-de-toque o encerramento da central termoelétrica de Sines, que deixou

os trabalhadores entregues à sua sorte. Nesse segundo relatório, a palavra de ordem é ‘democracia’: democracia no trabalho, democracia energética e democracia na sociedade. Como é que se constroem processos coletivos, que não sejam só imposição do Estado nem vontade das empresas, mas que tenham os sindicatos e os trabalhadores como agente de decisões. Partindo de vários exemplos, desde os painéis solares no Alentejo Litoral, à Petrogal ou à expansão dos transportes públicos, o segundo relatório rejeita a lógica através da qual têm sido levados a cabo. Em 2023, a campanha lançou um terceiro relatório, desta vez propondo a criação de um serviço público de energias renováveis – uma proposta que o Partido Trabalhista britânico tem usado como bandeira. Em vez de se focar na criação de novos empregos ou na transição concreta de postos de trabalhos na indústria fóssil, o último relatório foca-se na capacidade que o Estado tem para repensar os modelos de energia e pôr fim ao reino dos combustíveis fósseis. Embora não tenha o emprego no centro, o relatório segue a lógica da transição justa: criar empregos públicos, com vínculos laborais estáveis e boas carreiras salariais, para garantir uma transição energética para as energias renováveis que não seja refém dos interesses do mercado. O trabalho que a campanha Empregos para o Clima tem feito, que inclui agora a criação de um grupo de trabalho sobre o investimento nos transportes públicos, para melhorar condições para trabalhadores e utilizadores e reduzir emissões, baseia-se sempre na articulação dessas duas tensões na sociedade. A luta dos trabalhadores e a luta por uma transição climática, ecológica e energética. O resultado é uma proposta: um futuro melhor para todos.



Diferentes estratégias dos sindicatos face à crise ambiental: do negacionismo à transição justa.

Recensão ao número especial da revista *Chronique Internationale*, do Institut de Recherches Économiques et Sociales, sobre as posições do movimento sindical face à crise climática e ambiental

Ricardo Moreira

No final de 2023, o IRES dedicou uma edição especial da sua revista *Crónica Internacional* ao estudo das posições do movimento sindical face à crise climática e ambiental. Esta edição oferece uma visão abrangente sobre as estratégias sindicais, detalhando-as em vários países e continentes, proporcionando uma análise comparativa sobre as respostas que os sindicatos têm dado às crescentes preocupações ambientais.

A análise da diversidade das estratégias sindicais ficou a cargo de Coutrot & Nizzoli¹. Os autores assumem que as questões ambientais não têm o mesmo peso que as reivindicações tradicionais do movimento sindical, como o salário, o emprego, os tempos ou as condições de trabalho. No entanto, embora não estejam no centro da agenda sindical, estas questões nunca foram completamente alheias às preocupações dos sindicatos, especialmente quando se consideram

os problemas do ambiente de trabalho. Para os sindicatos “natureza” foi sendo, na melhor das hipóteses, o “ambiente” onde acontece o trabalho, ou seja, um elemento passivo e não uma realidade com uma relação dialética com o trabalho, a sociedade, e o consumo. Aliás, vista desta forma, a “natureza” é passiva e externa à experiência humana, não sendo influenciada pelas atividades humanas e sendo imutável. Latour¹ já tinha discutido que o sistema Terra não pode ser compreendido como externo à existência humana, propondo antes um entendimento segundo a abordagem Gaia, isto é, como um sistema complexo de interações não determinísticas ou planeadas, mas onde o impacto da espécie humana se faz sentir e cujo efeito será sentido.

Os autores afirmam que, apesar de algumas iniciativas para defender o ambiente nas fábricas e nos territórios, durante o século XX, os trabalhadores e os seus representantes mantiveram uma postura desinteressada ou até mesmo contrária ao ambientalismo. Da mesma forma, os movimentos ecologistas raramente consideraram o impacto das medidas ambientais nos trabalhadores. Esta indiferença, ou até hostilidade mútua, começou a mudar com o exemplo de Tony Mazzocchi, sindicalista americano que arriscou alianças entre o movimento dos trabalhadores e associações ambientais criando o conceito de Transição Justa, posteriormente adotado até no Acordo de Paris².

Coutrot & Nizzoli propõem uma tipologia útil para identificar as estratégias sindicais: i) Negacionismo – em que os sindicatos ignoram os problemas ambientais e se opõem às políticas ecológicas; ii) Travagem – quando os sindicatos reconhecem a necessidade de agir, mas procuram atrasar a implementação das políticas públicas; iii) Economia Verde – em que os sindicatos tentam acelerar a transição energética sem questionar a necessidade de “crescimento” capitalista; e iv) Pós-Crescimento – que envolve uma crítica ao crescimento capitalista, ao produtivismo e ao extrativismo, propondo um modo de produção centrado na justiça ambiental. Estas categorias não são estanques e os sindicatos podem abraçar estratégias conflituantes em simultâneo, dependendo de fatores como o nível da ação sindical (local, nacional ou internacional), o setor de atividade (mais ou menos impactado pela transição energética), a ideologia (corporativa, de classe, ou societal) e a conjuntura económica (em tempos de recessão, as questões ambientais tendem a ser secundarizadas face às reivindicações laborais).³

Fabris & Pochet⁴ exploram a situação na União Europeia, identificando que o movimento sindical europeu construiu uma agenda ambiental no início do século XXI, que foi secundarizada durante a crise financeira, sendo reativada a partir de 2015 com o conceito de transição justa, em resposta

¹ Coutrot, T., & Nizzoli, C. (2023). Du déni à la justice environnementale : diversité des stratégies syndicales. *Chronique Internationale de l’IRES*, N° 184(4), 3–21. <https://doi.org/10.3917/chii.184.0003>

¹ Latour, B. (2017). *Facing Gaia: Eight Lectures on the New Climatic Regime* (1st ed.). Polity Press.

² Leopold, L. (2007). *The Man Who Hated Work and Loved Labor - The Life and Times of Tony Mazzocchi*. Chelsea Green Publishing.

³ Coutrot, T., & Nizzoli, C. (2023). Du déni à la justice environnementale : diversité des stratégies syndicales. *Chronique Internationale de l’IRES*, N° 184(4), 3–21. <https://doi.org/10.3917/chii.184.0003>

⁴ Fabris, B. L., & Pochet, P. (2023). Europe. La Confédération européenne des syndicats et la transition juste. *Chronique Internationale de l’IRES*, N° 184(4), 23–42. <https://doi.org/10.3917/chii.184.0023>

ao *Green Deal* europeu. Kahmann¹ mostra que na Alemanha, o movimento sindical só começou a abraçar as questões ambientais no final da década de 2010, numa tentativa de influenciar as mudanças, situação semelhante à descrita na Bélgica, onde, contudo, a estratégia envolve um paradoxo ao desafiar o dilema «empregos *versus* clima» e ao opor-se à regulação ambiental². Na Suécia as políticas climáticas têm um grande apoio dos sindicatos³, uma posição que contrasta com a da Argentina, onde o modelo extrativista-exportador atira o ambiente para segundo plano⁴. O peso dos setores industriais poluentes também se faz sentir no Canada, muito embora os sindicatos tenham sido capazes de criar laços com as organizações ambientalistas⁵. O mesmo acontece na Austrália, onde a redução das emissões domésticas contrasta com a exportação de combustíveis fósseis, criando divergências entre diferentes setores do trabalho. Já nos EUA a situação é mais clara, com o movimento sindical a aliar-se aos empregadores para bloquear a transição energética⁶.

Esta publicação oferece, assim, uma visão

1 Kahmann, M. (2023). Allemagne. Les syndicats, co-acteurs de la transition écologique. *Chronique Internationale de l’IRES*, N° 184(4), 43–65. <https://doi.org/10.3917/chii.184.0043>

2 Sepulchre, D. (2023). Belgique. Des syndicats partagés entre défense de l’environnement et de l’emploi. *Chronique Internationale de l’IRES*, N° 184(4), 67–84. <https://doi.org/10.3917/chii.184.0067>

3 Jolivet, A. (2023). Suède. Un large soutien syndical à la politique climatique, bien moindre à la politique environnementale. *Chronique Internationale de l’IRES*, N° 184(4), 85–106. <https://doi.org/10.3917/chii.184.0085>

4 Trenta, A. (2023). Argentine. Le développement productif contre l’environnement ? *Chronique Internationale de l’IRES*, N° 184(4), 107–122. <https://doi.org/10.3917/chii.184.0107>

5 Magnan, A. (2023). Canada. Partenariats, emplois durables et neutralité carbone : les syndicats et la transition juste. *Chronique Internationale de l’IRES*, N° 184(4), 137–159. <https://doi.org/10.3917/chii.184.0137>

6 Sauviat, C. (2023). États-Unis. Des syndicats focalisés sur la défense de l’emploi et divisés face à la transition énergétique. *Chronique Internationale de l’IRES*, N° 184(4), 161–186. <https://doi.org/10.3917/chii.184.0161>

7 Gould, K. A., Pellow, D. N., & Schnaiberg, A. (2016). *The Treadmill of Production*. Routledge; e Schnaiberg, A. (1980). *The Environment: From Surplus to Scarcity*. Oxford University Press.

Inteligência Artificial: Formação para o diálogo social e a contratação coletiva

Recensão de quatro manuais do projeto europeu iMET, sobre as implicações da IA nas indústrias metalúrgicas na Saúde e Segurança no Trabalho, Gestão de Recursos Humanos, Proteção de Dados e Desenvolvimento de Competências

Nuno Boavida (Universidade Nova de Lisboa – CICS.NOVA)

O desenvolvimento e a generalização do acesso a ferramentas de Inteligência Artificial (IA) têm provocado debates intensos no âmbito académico e político global. A disseminação de tecnologias de IA generativa, como o ChatGPT, a partir de 2022, marcou o início de uma transformação profunda e inesperada nas dinâmicas laborais e organizacionais, cujos impactos ainda são amplamente desconhecidos. Para além das controvérsias históricas que opõem defensores do progresso tecnológico aos críticos preocupados com a potencial extinção de empregos, estas ferramentas trazem à tona uma nova etapa do debate, que exige uma análise crítica das

implicações da IA sobre os postos de trabalho existentes. Este cenário requer a formulação de estratégias coletivas que definam limites éticos para o futuro do trabalho, assim como medidas específicas para proteger indivíduos e organizações diante das rápidas mudanças que se afiguram. Compreender e mitigar os desafios associados a estas transformações será essencial para fomentar uma adaptação coletiva sustentável, orientada por princípios de justiça social e equilíbrio económico. No contexto do mundo do trabalho, torna-se premente sistematizar a literatura científica disponível, de modo a poder preparar os

representantes coletivos de trabalhadores para os desafios resultantes dos crescentes desenvolvimentos da IA. Nesse sentido, o projeto europeu iMET, financiado pela União Europeia, está a desenvolver uma série de quatro manuais a publicar em 2025, que não apenas consolidam a literatura existente, mas também apresentam algumas recomendações orientadoras do diálogo social e da negociação coletiva sobre IA. Estes quatro manuais abordam as profundas implicações da IA nas indústrias metalúrgicas, com foco em áreas críticas como Saúde e Segurança no Trabalho (SST), Gestão de Recursos Humanos (GRH), Proteção de Dados e Desenvolvimento de Competências. Estes manuais refletem a importância de uma colaboração contínua entre as várias partes interessadas (i.e. sindicatos, comissões de trabalhadores, representantes para a saúde e segurança no trabalho, empregadores e formuladores de política pública), com o objetivo de assegurar uma implementação ética, transparente e inclusiva da IA nas organizações não só das indústrias do metal, mas também de outros contextos produtivos e sociais. O **manual sobre Saúde e Segurança no Trabalho** coloca especial ênfase na natureza ambivalente da IA. Embora esta possa melhorar a segurança no local de trabalho através da automação de tarefas perigosas e da redução da monotonia, também introduz riscos, como a perda de autonomia, o aumento do stress, os sistemas intrusivos de gestão baseados em IA e a eventual reconversão, deslocamento ou extinção de empregos. Ao advogar por uma IA centrada no ser humano e por medidas regulatórias (como o Regulamento Europeu da IA¹), este manual realça a importância do envolvimento

dos trabalhadores em todas as fases do design e implementação de sistemas de IA nas empresas. O diálogo social emerge no texto como um mecanismo determinante para mitigar os riscos existentes, exemplificado com estudos de caso em Itália e no Reino Unido, onde alguns sindicatos negociaram com sucesso o uso responsável da IA. De forma semelhante, o **manual sobre Gestão de Recursos Humanos** examina as complexidades da integração crescente da IA na gestão das relações laborais nas empresas. Critica o potencial da IA para exacerbar os desequilíbrios de poder, particularmente através de preconceitos incorporados nos dados de entrada e do aumento da vigilância. A emergência de tecnologias como o ChatGPT é analisada na sua dupla função de aumentar a produtividade e suscitar preocupações éticas, incluindo o deslocamento de empregos. O manual recomenda uma abordagem proativa sindical, envolvendo o diálogo social e quadros regulatórios robustos, para assegurar que os sistemas de IA permaneçam a longo prazo transparentes, responsáveis e orientados para os trabalhadores. Os sindicatos são posicionados como atores centrais na monitorização de ferramentas de IA e na defesa de práticas éticas na GRH. O **manual sobre Proteção de Dados** centra-se nos desafios éticos e nas preocupações com a privacidade associados à análise de dados conduzida por sistemas de IA. O texto critica os Sistemas Algorítmicos de Gestão (conhecido pelo seu acrónimo inglês AAMS) pelo seu potencial para minar a privacidade dos trabalhadores através de vigilância excessiva e monitorização intrusiva. Estudos de caso, como os das ferramentas Salesforce com

ActivTrak e Blue Yonder WMS, ilustram a linha ténue entre a otimização de desempenho e a violação de normas éticas. Ao enfatizar a negociação coletiva e referenciar o Artigo 88 do Regulamento Geral de Proteção de Dados da UE, o manual fornece estratégias práticas para proteger os dados dos trabalhadores e garantir uma gestão algorítmica justa. O **manual sobre Desenvolvimento de Competências** aborda as complexas implicações a longo prazo da IA nas competências da força de trabalho e nas estruturas de emprego, em particular nas indústrias metalúrgicas. Apesar do impacto direto da IA ainda ser limitado até ao momento devido a constrangimentos financeiros e operacionais específicos do setor, o manual antecipa o seu potencial transformador em tarefas de apoio e na redefinição das exigências de competências. O texto sublinha a importância da aprendizagem ao longo da vida, facilitada por acordos coletivos e esforços colaborativos entre sindicatos, empregadores e decisores políticos. Esta abordagem procura preparar os trabalhadores para as transições impostas pela chegada da IA às empresas, garantindo que os avanços tecnológicos não agravem as desigualdades existentes. Os quatro manuais enfatizam a ideia de que a centralidade do diálogo social é um meio para equilibrar a inovação tecnológica com práticas laborais éticas. Os exemplos de negociações bem-sucedidas, desde os acordos sindicais italianos sobre ferramentas de monitorização até às exigências legislativas de transparência sobre IA em Espanha, destacam os benefícios tangíveis da negociação coletiva. Estes estudos de caso não só demonstram boas práticas, mas também servem como modelos para uma futura governação da IA em diversos contextos. Os manuais advogam

coletivamente uma abordagem à IA centrada no ser humano, que priorize o bem-estar, a dignidade e a autonomia dos trabalhadores. Para além disso, os autores revisitados nos manuais apontam para uma crítica às limitações dos atuais quadros regulatórios, como o Regulamento Europeu da IA, por priorizarem objetivos orientados para o mercado em detrimento da proteção dos trabalhadores. Ao apelar a medidas legislativas mais robustas e maior responsabilização por parte dos programadores e utilizadores da IA, os autores enfatizam a necessidade de um ecossistema regulatório abrangente. Em conclusão, os manuais a publicar em 2025 sistematizam as contribuições mais relevantes da literatura científica existentes até 2024 sobre a integração da IA no local de trabalho. Os textos funcionam em conjunto como um roteiro abrangente para a adoção ética, transparente e sustentável da IA, capacitando os representantes dos trabalhadores para um diálogo social e negociação coletiva que promova uma abordagem participativa e inclusiva catalisadora de progresso social, e não como um fator de agravamento das desigualdades existentes. Estes manuais podem ainda contribuir para preencher lacunas críticas relacionadas com a falta de preparação dos representantes dos trabalhadores em Portugal. Em conjunto, os manuais poderão ser uma ferramenta útil não só nas indústrias metalúrgicas, mas também em outras atividades económicas, promovendo um futuro em que a tecnologia e os direitos humanos coexistam harmoniosamente.

1 Ver: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024R1689>

A propósito da obra “Conversas carregadas de história com dez sindicalistas de Abril”, de Américo Nunes

Ulisses Garrido

Estas conversas animadas por Américo Nunes são fonte documental rara e de grande importância e contribuem para o conhecimento e interpretação, nomeadamente do movimento sindical, da sua ação no 25 de Abril e evolução posterior. Dá-nos também elementos sobre a vida e resistência anterior ao dia libertador, como sobre factos, contactos, detalhes posteriores. Relata algumas histórias deliciosas e inspiradoras. Tem a vantagem de serem animadas por um ator participante em muito do que vai desfilando nos conteúdos (diversos de ator para ator) e tem uma característica (posso talvez dizer, limitação) que, não o diminuindo, centra este livro na participação e domínio comunista na central sindical. De todos os conversantes, apenas Kalidás Barreto, não é do PCP, considerando que Manuel Lopes (também não filiado) é duplamente considerado como quem “acabava sempre por estar do lado certo” – obviamente o dos comunistas. Temos pois a visão de atores sindicais, opiniões, factos e a versão do PCP.

Questões como a dos dias até ao 1º de Maio 74, ou as lutas e motivações posteriores, a questão da unicidade, a ação antidivisionista, o Congresso de Todos os Sindicatos, a Carta Aberta e a criação da UGT, a ação reivindicativa e estratégia defensiva, são temas que amiúde surgem nas conversas. Mas também a opção política de dividir o movimento sindical, o investimento estrangeiro feito nisso, bem como o relacionamento internacional, a preferência pela FSM e participação nas suas atividades, a filiação na CES e as posições da Internacional Socialista, encontram relatos (nesta matéria vale a pena ler as conversas com Carlos Carvalho ou Álvaro Rana e, mesmo, José Luís Judas). Imensos casos de lutas e empresas, o difícil controlo dos radicalismo e excessos, a resistência à reestruturação sindical (AN chega a afirmar que “um dos grandes travões da reestruturação vem do Partido”), são até lições a reter. Uma conversa que sobressai, pela originalidade das expressões divergentes, é a de Canais Rocha.

O homem que escolhido pelos pares para ser o SG da Intersindical e que punido, não o chegou a ser porque, acedendo aos arquivos da PIDE, o PCP apurou que falou na prisão. Questionado sobre o ser comunista e sindicalista e quais os limites da autonomia relativamente ao Partido, o que pode ser contraditório, confirma e diz que “os interesses estratégicos do Partido nem sempre coincidem com o interesse dos trabalhadores” e acrescenta que “a prática social é o critério da verdade”, havendo “uma orientação geral aprovada nos congressos, que é a defesa intransigente dos interesses dos trabalhadores”. A propósito também António Quintas se pronuncia, numa curiosa abordagem: “eu tenho um Partido que não me dá ordens”. Mas “tens obrigação de seguir, na prática a política orientadora do Partido”(AN) ...”eu sigo voluntariamente e obrigatoriamente a ordem que eu próprio ajudo a construir”. A questão da autonomia, da orientação do Partido para os seus membros e até a interpretação do fatos passados trazem uma estranha e desalegrante característica a este livro. O prefácio da Domingos Abrantes são umas 8 páginas a clarificar e, obsessivamente, a contestar o que Canais Rocha foi dizendo, como que a compilar e repor a verdade oficial do PCP. Uma última referência ao caráter unitário da Intersindical. É notada a importância dos católicos na construção da central (maior que a dos socialistas, que também a integravam). José Luís Judas diz que “o papel dos católicos foi muito importante” e “a Igreja esteve sempre contra a criação da UGT”. Será talvez premonitório que Álvaro Rana afirme (há mais de 20 anos) “em relação ao movimento sindical unitário”, “estamos a perder qualidades, é evidente”.

Vale a pena ler, com sentido crítico: lições do passado, alerta presente, a olhar o futuro.



“Despedir para terceirizar” é legítimo? Impedir uma empresa de despedir para fazer um outsourcing é inconstitucional?

Um parecer jurídico de João Leal Amado sobre o novo art.º 338º-A do Código de Trabalho, realizado para o Tribunal Constitucional

José Soeiro

No final do ano de 2023, a Provedora de Justiça, dando sequência ao apelo das confederações patronais e à indignação de representantes de grandes escritórios de advogados que habitualmente trabalham para empresas, requereu que o Tribunal Constitucional avaliasse, por via da fiscalização sucessiva, a norma consagrada pela “Agenda do Trabalho Digno” que introduziu limites ao outsourcing. Referimo-nos ao novo artigo 338.º-A do Código do Trabalho, em vigor desde maio de 2023, que visa a “Proibição do recurso à terceirização

de serviços”, estabelecendo o seguinte: “Não é permitido recorrer à aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho”. O novo artigo tem ainda um número que prevê uma “contraordenação muito grave, imputável ao beneficiário da aquisição de serviços”, caso o preceito seja violado. A Provedora Maria Lúcia Amaral considerou

que estas normas “estabelecem restrições ao direito fundamental de iniciativa económica privada que não observam a exigência de proporcionalidade decorrente do artigo 18.º da Constituição” e por isso pediu que o Tribunal Constitucional declare com força obrigatória geral a sua inconstitucionalidade. A decisão ainda não foi tomada pelo Tribunal, sendo expectável que seja divulgada nos próximos meses. É no âmbito deste processo que João Leal Amado, professor catedrático de Direito do Trabalho na Universidade de Coimbra, emitiu um parecer jurídico destinado ao Tribunal Constitucional, por solicitação da CGTP-IN, redigido no final de janeiro e disponível quer na página da central¹, quer num número recente da Minerva – revista de estudos laborais², dedicado aos 50 anos da Revolução de Abril. É um parecer de grande utilidade, que ilumina o debate sobre esta norma, clarificando o que está em causa e percorrendo, com profundidade, os múltiplos argumentos que têm sido aduzidos. Nas primeiras dezoito páginas do parecer, reproduz-se um artigo já publicado no n.º 152 da Revista de Legislação e Jurisprudência, em maio de 2023, sob o título “A proibição de recurso à terceirização de serviços e o despedimento-para-terceirizar: nótula sobre o novo artigo 338.º-A do Código do Trabalho”. Nas restantes trinta páginas, o autor debruça-se mais especificamente sobre “a questão da (in)constitucionalidade” do referido artigo. Embora crítico das imperfeições e das “falhas técnicas assinaláveis” do dito artigo, Leal Amado procura esclarecer o alcance do novo preceito: trata-se, na realidade, não de “proibir

o outsourcing” (como sugere a epígrafe do artigo) mas tão-só de vedar que o empregador recorra à externalização até 12 meses depois de ter feito um despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho para as funções que, depois, vem a subcontratar. Ou seja, a intenção da nova legislação é inibir que os despedimentos possam ser utilizados para “terceirizar”. Assim, contraria-se a ideia de que bastaria invocar “motivos de mercado” ou a liberdade dos “atos de gestão” empresarial para tornar insindicável pela lei uma decisão com a violência, em termos de consequências de todo o tipo para o trabalhador, que é despedi-lo, ou seja, expulsa-lo do seu emprego. No fundo, o que está em causa nesta norma é, como sempre acontece com o Direito do Trabalho, limitar e enquadrar a liberdade económica e a propriedade privada tendo em conta outros valores e direitos fundamentais, entre os quais a garantia da segurança no emprego, que a Constituição protege. Em suma, como argumenta Leal Amado, o novo art.º 338º-A afirma que “a mera vontade patronal de terceirizar não constitui credencial bastante para despedir, licitamente, um ou vários trabalhadores”, concatenando a livre iniciativa económica com a garantia da segurança no emprego. É um modo de refrear, por via legal, este tipo de despedimentos e de sublinhar que aquilo que, à luz das regras do mercado, se pode considerar “economicamente racional”, pode ser tido como “juridicamente desvalioso”. De resto, o novo art.º 338-A não é sequer totalmente inovador no seu espírito. Como recorda o parecer, há muitos anos que a lei do trabalho dispõe de “uma norma proibitiva

1 Acesso aqui: <https://www.cgtp.pt/images/images/2024/03/PARECER%20JLA2-30012024144613.pdf>

2 Acesso aqui: <https://revistas.lis.ulsiada.pt/index.php/mrel/article/view/3436/4505>

de uma espécie particular de terceirização – a terceirização através do recurso ao trabalho temporário – para satisfazer necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado, nos 12 meses anteriores, por despedimento coletivo ou por despedimento por extinção de posto de trabalho”.

Por isso, defende o jurista, “caso o Tribunal Constitucional decidisse pela inconstitucionalidade da norma, tal significaria o apoucamento da pessoa que há em cada trabalhador, a sua redução ao estatuto de mercadoria facilmente descartável, cujo emprego estaria, afinal, inteiramente nas mãos do seu empregador, concebido este como titular de prerrogativas tais que a simples busca de maximização do lucro, via terceirização, legitimaria o despedimento”.

Em defesa da legitimidade constitucional e do legislador democrático para ter aprovado a nova norma do Código do Trabalho que limita o outsourcing, é mobilizado pelo parecer, reiteradamente, o art. 53.º da Constituição da República Portuguesa, onde se lê: “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.” Mas recorda-se também que no art. 61.º, n.º 1, da Constituição, se dispõe que “a iniciativa económica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral”. Note-se: a própria iniciativa económica encontra-se constitucionalmente balizada pela referência a um “interesse geral” que não pode ser reduzido ao mero interesse lucrativo da empresa. Por isso Leal Amado sugere até, com alguma ironia, que, no fundo, muitos dos que invocam a Constituição para se oporem a este preceito da lei “aspirariam a uma outra Constituição”, já que a atual claramente respalda

esta opção e esta norma. Também assim o entendemos, considerando até que esta é uma das decisões mais simbólicas (a par da norma que acabou com a remissão abdicativa dos créditos laborais; e da presunção de laboralidade para as plataformas digitais) da última reforma da legislação laboral, mesmo que os seus efeitos práticos possam vir a mostrar-se reduzidos. E é-o justamente por constituir, mesmo que de forma imperfeita, a afirmação de que os valores de uma República democrática não se confundem com o despotismo absoluto do mercado.

CULTURAS DO TRABALHO



MÚSICA

Duques do Precariado, os nobres da precariedade

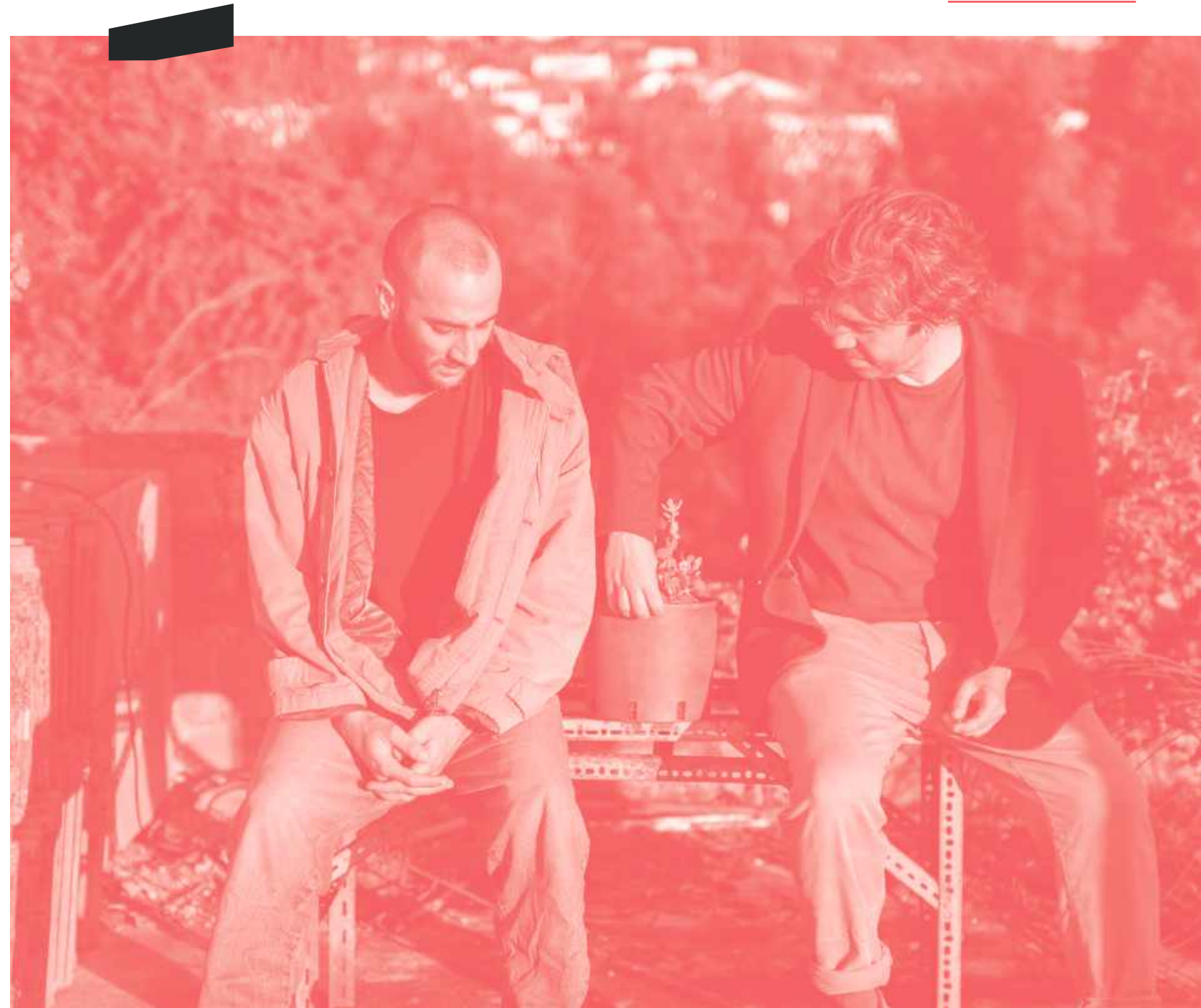
Maria Eduarda Pereira

Foi com a história de António Lacerda, protagonista do primeiro single (Lacerda) que estragou uma perna nas minas da guerra no Lubango, pelo que hoje dança com dores, que os Duques do Precariado nos apresentaram *Antropocenas*, o álbum de estreia desta banda portuguesa de rock alternativo, lançado em 2023. Pedro Mendonça e João Fragoso são a dupla que fez nascer este projecto em Lisboa, ainda que se tenham conhecido no Talasnal muitos anos antes de se verem inquietados pela precariedade, tema que viria a ser mote para a escolha do nome da banda. Através das suas letras cheias de ironia e críticas certeiras, os Duques convidam-nos a pensar sobre várias questões sociais e políticas, incluindo os traumas de guerra, o quotidiano citadino e os desafios do mundo laboral. Foi no fim da última década do século passado que Robert Castel cunhava a expressão “precariado” para designar o proletariado precário, uma classe emergente cuja condição de precariedade era permanente, espelhando-se numa multiplicidade de estatutos de emprego e outras formas atípicas de trabalho. Mais de uma década depois, Guy Standing, economista inglês, em “O Precariado - A Nova Classe Perigosa”, debruçou-se sobre esta nova classe social marcada pela instabilidade laboral, sendo

os seus sentimentos de frustração e revolta gatilhos para as mobilizações sociais que vêm ocorrendo em diversos pontos do mundo. No precariado encontramos todas as pessoas expostas às mutações do mercado laboral, à sua desregulação, ao surgimento de novas formas de reconfigurar vínculos por forma a (tentar) afastar deles o Código do Trabalho, empurrando todos aqueles trabalhadores para a desprotecção social e o trabalho não declarado. Quanto mais distantes das formas clássicas de trabalho, mais distantes estão das formas clássicas de representação e organização – tal como as associações sindicais. A própria escolha do nome do projecto musical leva-nos à reflexão sobre “níveis” de debilidade: dentro da instabilidade laboral, da injustiça e da desigualdade, há várias “precariedades” distintas, sendo que algumas poderão ser encaradas como realza se atendermos ao poço sem fundo que é esta nova classe social. O precariado estender-se-á desde a classe operária afectada pela subcontratação da mão-de-obra e o motorista que entrega comida por um par de euros sob as mais adversas condições climáticas, passando pelo falso voluntariado, chegando aos trabalhadores altamente qualificados que se vêm saltitar entre bolsas de investigação e contratos precários. Seja qual for a forma que

toma, a realidade destes trabalhadores faz-se de instabilidade profissional (e pessoal, por extensão), baixos salários, horários de trabalho instáveis e longos, pouca (ou nenhuma) progressão. Em *Antropocenas* encontramos um verdadeiro hino para o precariado. Em “Vou Considerar” cantam-se as agruras de quem, mergulhado numa pobre realidade laboral, procura resistir à venda de todos os seus pedaços de dignidade (“Bulo até ao osso / Mas não vergo nem agacho / Ao magnata

que apertar / eu falo grosso”), consciente de que quando a precariedade reina, alguém se sujeitará a muito para ganhar pouco (“Se eu largar a pá / chega o outro e toma o meu lugar”). Canta-se o trabalhador que faz o necessário para aligeirar a sua vivência laboral (“Eu sei que hei-de aprender a ser alegre aqui em baixo / Já nem falo grosso / E para encher o próprio tacho eu só não sei achar o oposto do que eu acho”) por forma a obter o seu salário e pagar (algumas) contas (“Mas se



prometes pagar / Eu bem preciso / Vou considerar
(...) Só continuo porque prometem pagar”).
Em palco, os Duques do Precariado ora são dois, ora são cinco, ora são qualquer coisa no intermédio; porém, sejam quantos forem, vê-los e ouvi-los tocar é assistir a uma riqueza (no caso, sonora e lírica) que sonhamos ver estender-se ao mundo laboral.

Vou considerar

Bulo até ao osso
Mas não vergo nem agacho
Ao magnata que apertar
eu falo grosso
Nó que não desata
não o laço à toa no pescoço
E nem ao lanche afio a faca
a canibais

Mas se prometes pagar
Eu bem preciso
Vou considerar

Medo da penúria
Ai da fome eu morro de cagaço
A vida é dura
mas o pão sou eu que amasso
Querem gente nova para cavar nas catacumbas
faço covas tão fundas que hei-
de dar com um riacho

se prometes pagar
Eu bem preciso
Vou m’arregaçar

Já tenho um emprego
Eu cavo, eu sacho
A cova estreita que um dia há-de ser minha

Se eu largar a pá
chega o outro e toma o meu lugar
Eu vivo roto, roto, roto a esvaziar
Covas do tamanho justo para em enterrar
Só continuo porque prometem pagar

se prometes pagar
Eu bem preciso
Vou continuar

Faço o mais que posso
Eu até vergo, até agacho
Eu sei que hei-de aprender a
ser alegre aqui em baixo
Já nem falo grosso
E para encher o próprio tacho eu só não
sei achar o oposto do que eu acho

se prometes pagar
Vou considerar



Retratos de mulheres trabalhadoras a partir do cinema.

A propósito dos filmes ‘À Plein Temps’ (2021), de Éric Gravel e ‘A que horas ela volta?’ (2015), de Anna Muylaert

Joana Neto

‘À Plein Temps’, A tempo inteiro (2021), um filme do realizador francês Éric Gravel e ‘A que horas ela volta?’ (2015), longa-metragem da realizadora brasileira Anna Muylaert, têm mais em comum do que possa parecer à primeira vista. As protagonistas são mulheres trabalhadoras para quem o trabalho é, não só, um modo de sobrevivência, mas também uma forma de proporcionarem uma vida melhor aos filhos. Julie gravita entre o campo, nos arredores parisienses, onde reside, e a cidade de Paris, onde trabalha como camareira. Divorciada, com dois filhos, meia-idade e formação superior, procura um emprego melhor. Contudo, os horários de uma empregada de hotel não acomodam uma entrevista. A presença, pontual, naquele momento chave da fase de recrutamento e toda a logística associada_ a mudança de roupa, a maquilhagem_ e a imperatividade dos ponteiros do relógio podem, sobretudo se lhes for somada uma greve geral dos transportes, tornar aquele acontecimento impossível. O relógio não pára e os planos parecem cada vez mais impossíveis de concretizar. Julie precisa de uma solução, uma resposta pública

eficiente e sem custos acrescidos, que se encaixe dentro de um salário exíguo. Val (Regina Casé) deixa Pernambuco para ir trabalhar em São Paulo como empregada doméstica. Aspira proporcionar uma futuro melhor à filha, Jéssica, que quer fazer o exame vestibular (o exame de acesso às universidades brasileiras). Contudo, a chegada da filha, uma jovem instruída, desafiadora, inconformista, à casa dos patrões da mãe faz eclodir tensões inesperadas. Entre os locais de trabalho destas duas mulheres, contrastantes com a sua condição precária_ o glamour do hotel de luxo de uma capital francesa e a casa de uma família classe média alta Paulista_ a vida passa a correr sem honra nem glória. O cruzamento entre o cinema e o trabalho é inevitável. A sociedade organiza-se, também, a partir do lugar que cada pessoa ocupa, numa estrutura hierarquizada, ou seja, em função da profissão. Contrariando os mitos da meritocracia, é evidente que o género, a classe social de partida, a nacionalidade, entre outros aspetos, muitos dos quais associados a fatores de discriminação, mandam mais do que se tenta fazer crer. A sétima arte que reproduz o real, e que pode ser um

lugar de combate, tem nas relações laborais um mote, um tema incontornável. Contrariamente ao cinema que reproduz a sua finalidade iniciática de propaganda, os diversos realismos que foram fazendo caminho no cinema, mesmo depois da Nouvelle Vague, interpelam-nos. O ritmo vertiginoso do filme *À plein de temps*, de Éric Gravel, é alcançado pelos sucessivos planos em movimento, combinados com close ups, que nos mostram as mãos da personagem a realizar as tarefas e planos médios, que vão estreitando, dos corredores do hotel. A câmara assinala essa asfixia pela passagem do tempo. Este ritmo que podia, erroneamente, assemelhar-se às fórmulas do cinema comercial americano, aparece como uma forma de nos colocar em contacto com uma urgência, uma urgência que surge de uma condição social com a qual se quer romper. O tempo real de um trabalhador indiferenciado pode ser mais vertiginoso do que o captado, com toda a manipulação e efeitos especiais, de um qualquer filme de ação. Mas não é a arte da sugestão que marca este objeto artístico. A proposta parece ser a de expor as desigualdades sociais através dessa aceleração que entorpece. Ainda assim, não se aprofundem chagas sociais e as personagens não adquirem consciência de classe, como fariam um Ken Loach ou um Stéphane Brizé. A opção estética é outra. Uma distração poderia ver na proposta de Gravel uma alfinetada aos grevistas. Talvez seja um equívoco. Gravel põe a nu a desigualdade de um sistema que penaliza sempre os mesmos, que deixa 'os de baixo' reféns e sem alternativas. A narrativa, no caso do filme francês, concentra-se, num curto espaço temporal. Vai-se alternando entre cenas no exterior e no interior, mas em ritmo de corrida permanente. Por contraponto, no filme de Anna Muylaert, a rotina laboral da trabalhadora doméstica

segue um ritmo mais lento, com vários planos fechados, sendo os espaços exteriores, mesmo que no espaço doméstico, também marcas da desigualdade, a piscina da família onde trabalha, o percurso nos transportes públicos feito pela empregada. Só a filha de Val rompe com essa divisão de lugares, de espaços que cada pessoa pode ocupar, recusa a subserviência e humildade extrema da mãe, entra na piscina, toma o pequeno-almoço na cozinha da família, sente-se uma igual e procura esse lugar. Sob a capa da vida normal, da rotina, a face da precariedade impõe-se. A subjugação pelos baixos salários, a domesticação pela falta de alternativas, parecem receitas que funcionam.



Mas a inquietação, o sentimento de injustiça, está lá e pode-se sentir o sabor mais tarde ou mais cedo. O filme brasileiro deixa essa tensão em lume brando e vai contaminando a ação. O desfecho do filmes pode ser interpretado de modo diverso. No caso do filme de Gravel pode ler-se o final como uma fuga para a ideia de superação alcançada pela tenacidade individual, um cocktail American Dream, de onde se sai vencedor ou fracassado e a responsabilização coletiva e social não tem lugar. Em alternativa, pode-se concluir que se está perante uma tentativa de resgatar a esperança que impera no ciclo infernal dos trabalhadores empobrecidos. Inclino-me para esta segunda perspetiva.

Em 'A que horas ela volta' o argumento também não liberta a personagem da sua condição. Todavia, a narrativa acrescenta-lhe consciência, consciência que vem a partir de uma filha que rejeita colocar-se na posição de filha da empregada, que não aceita a posição de subserviência e muito menos de menorização, que traz a contestação. De algum modo, o desfecho, em ambos os filmes, opta por pequenas ruturas que surgem a partir da consciência do indivíduo para lá da sua posição na tal escada social. Merecem, por isso, um olhar atento dos que vivem ou viveram do seu trabalho.

CINEMA

A captura da subjetividade uberizada pelas lentes do cinema documentário

Isabel Roque

Novas formas de extração do trabalho humano destituído de direitos laborais e humanos compreendem um processo de transformação não apenas da natureza do trabalho, através da digitalização das sociedades e expansão do sector dos serviços, mas da própria classe trabalhadora. O cinema tem sido uma das formas mais proeminentes representar o capitalismo contemporâneo, tendo alterado a representação da classe trabalhadora, nomeadamente através do realismo social. Ken Loach é o cineasta que melhor conseguiu capturar a essência visceral e autêntica da classe trabalhadora, adotando uma abordagem marxista, e apresentando uma política de esperança, apresentando alternativas e apelo à luta pela dignidade. Nos filmes “Sorry, we missed you” e “I, Daniel Blake”, o cineasta apresenta uma abordagem socialmente engajada, dando voz aos marginalizados e oprimidos pela sociedade contemporânea, revelando o custo humano da austeridade e a forma como a digitalização e uberização do trabalho e as solidariedades são processos cada vez mais fluídos e excludentes. Coletivos de trabalhadores, escolas de cinema, Ministério Público do Trabalho e a academia, para além de bloggers no Youtube, têm elaborado curta-metragens e documentários a nível (inter) nacional. Os países da América Latina e o Brasil

têm sido dos mais profícuos nesse campo: “Así Trabajan Repartidores de Comida en la Cuarentena” (2020), “Plataformas” (2019), “Vidas entregues” (2019), “Gig - A uberização do trabalho” (2019) e “Da porta pra fora” (2021). A Europa que tem constituído um terreno fértil não apenas para estas empresas digitais e oligopólios, mas para a implementação de legislação, realizou documentários e curtas-metragens relevantes: “Au Secours, Mon Patron est un Algorithme” (2019), “Invisibles” (2020). Em Portugal, o Bloco de Esquerda, que tem desempenhado um papel crucial no apoio aos trabalhadores de plataformas digitais, produziu o documentário “Estafados”. Esta partilha de experiências e testemunhos da precariedade não apenas retrata as vivências diárias de sofrimento e ultraprecariedade, incutidos pelas empresas de plataformas digitais, mas revela demonstrações de poder, solidariedade, e estratégias de luta. A pandemia acelerou a tendência para a platformização do trabalho, expondo vulnerabilidades e desigualdades sociais pré-existent, revelando a forma como os estafetas rapidamente foram endeusados, ascendendo ao estatuto de trabalhadores essenciais, sendo posteriormente descartados a nível de regulamentação laboral e invisibilizados. Este processo acompanha uma

nova metamorfose do capitalismo, a uberização do trabalho, que se tornou na última fronteira da precariedade. Estas vidas são geridas por algoritmos, numa hiper-realidade, onde se encontram permanentemente “logadas” através de um smartphone, como num jogo de vídeo, executando tarefas para alcançar o ranking que permita transitar de nível e obter o bónus de performatividade (gamificação). O risco deslogamento”, assédio moral e racial, problemas de saúde física e mental, acidentes

de tráfico e morte são iminentes. No entanto, existe uma tentativa de (re)organização dentro, e em paralelo, aos sindicatos através do cyberativismo, em cooperativas, associações cívicas e de trabalhadores. As questões da raça, género e etnia não impedem, mas contribuem para o desenvolvimento não apenas de uma consciência, mas de uma solidariedade de classe que reconhece a sua situação e luta conjuntamente com a comunidade.



FOTOGRAFIA

Mulheres, trabalho e dignidade: a fotografia de Maria Lamas

A propósito da exposição “As Mulheres de Maria Lamas”
(Fundação Calouste Gulbenkian, curadoria de Jorge Calado)

Alexandre Abreu

Maria Lamas (1893-1983), escritora e jornalista portuguesa ativa ao longo da maior parte do século XX, destacou-se como ativista no contexto da oposição ao Estado Novo e como pioneira do feminismo em Portugal. O seu percurso notabilizou-se pela mobilização corajosa de espaços intersticiais mais ou menos tolerados pela ditadura, como as direções da revista *Modas e Bordados* e do Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas, para promover os direitos e a emancipação das mulheres. Perseguida pela PIDE, foi presa várias vezes e passou vários anos exilada em França, conseguindo regressar a Portugal a tempo de aqui viver a Revolução de 25 de Abril de 1974. A sua obra mais conhecida, *As Mulheres do Meu País* (AMDMP), resultou de um levantamento da condição das mulheres portuguesas que realizou de norte a sul do país. Combinando texto e imagens, esta obra, publicada originalmente entre 1947 e 1950, combina os registos jornalístico, etnográfico e sociológico e distingue-se principalmente pela abordagem marcadamente realista, em claro contraste com as narrativas mitificadas da propaganda

do Estado Novo. A primeira frase do primeiro capítulo é reveladora: “*As mulheres que labutam de sol a sol na terra portuguesa costumam definir o seu destino com esta frase concisa e trágica: «A nossa vida é muito escrava!»*”. Mais de 130 anos após o nascimento da Maria Lamas, o interesse pela sua vida, obra e militância tem tido nos últimos anos um ressurgimento assinalável. Entre outros eventos e trabalhos sobre Maria Lamas ou por ela inspirados, destacam-se neste contexto a reedição em fac-símile de AMDMP pelo jornal Público (2023-24) e a longa-metragem documental *Um Nome para o Que Sou*, de Marta Pessoa e com Susana Moreira Marques (2022). Destaca-se igualmente a exposição *As Mulheres de Maria Lamas*, com curadoria de Jorge Calado, que esteve patente na Fundação Calouste Gulbenkian em 2024 e na qual foram expostas, em diferentes formatos, várias dezenas de fotografias realizadas por Maria Lamas para AMDMP. Tal como o texto da obra, as fotografias realizadas por Maria Lamas para AMDMP são socialmente realistas e politicamente empenhadas. Têm como temas fundamentais as mulheres, o trabalho

e a vida quotidiana. Mostram a multiplicidade das tarefas desempenhadas por mulheres no Portugal dos anos 1940 e a dureza do trabalho e das suas vidas. Ao contrário da iconografia do Estado Novo, que cristalizava os sujeitos populares representados na imagem fixa de uma tradição inventada, a fotografia de Maria Lamas é próxima e empática, dela emergindo sobretudo a dignidade destas mulheres que trabalham, num

discurso visual com muitos pontos de contacto com os trabalhos de Dorothea Lange e outros grandes fotógrafos realistas do século XX. Num país que mudou muito, mas onde as questões do trabalho e dos direitos das mulheres permanecem centrais, continua a valer muito a pena revisitar a obra escrita e visual – para além do exemplo – desta notável pioneira feminista.

