QUE FORÇA É ESSA?

REVISTA SOBRE OS MUNDOS DO TRABALHO

02
JAN 26

- Trabalho e Imigração
- Contra-reforma laboral
- Palestina
- Transição tecnológica
- Outsourcing
- Despedimentos
- Democracia nas empresas
- Trabalho no teatro

02

Direção
Henrique Sousa
Joana Neto
José Soeiro
Maria da Paz Campos Lima

Conselho consultivo
António Brandão Moniz
António Casimiro Ferreira
António Monteiro Fernandes
Áurea Bastos
Joana Nunes Vicente
João Duarte
João Reis
José Reis
Fernanda Moreira
Luísa Veloso
Manuel Carvalho da Silva
Mariana Aiveca
Marta Candeias
Milena Rouxinol
Nuno Dias
Paulo Marques
Paulo Pedroso
Reinhard Naumann
Rogério Nogueira

Conselho editorial
Catarina Gomes Santos
Catarina Silva
Daniel Borges
Diogo Martins
Fernando Pires de Lima
Hermes Costa
Isabel Roque
Joana Marques
João Leal Amado
José Eduardo Sapateiro
Luís Santos
Manuel Freitas
Maria Eduarda Pereira
Nuno Boavida
Patrícia Caixinha
Sara Cruz
Teresa Coelho Moreira
Teresa Garcia
Tiago Gillot
Ulisses Garrido
Vicente Ferreira
Viriato Reis

Fotografias
Alberto Matos
Ana Durães
Henrique de Sousa
Joana Pina
Jorge Louraço
José Soeiro
Marco Merlini
Paulete Matos
Pedro Fernandes

Design e paginação
Francisco Soeiro

Site
João Bernardo Narciso

QUE FORÇA É ESSA?

REVISTA SOBRE OS MUNDOS DO TRABALHO

AO QUE VIMOS*

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.

---

* Este texto corresponde ao estatuto editorial da revista Que Força É Essa

ÍNDICE

Trabalho e Imigração

Trabalho e Imigração: algumas notas para interpretar e transformar o presente — 10
José Soeiro

Contradições à portuguesa? Entre envelhecimento, escassez de trabalhadores e constrangimentos à entrada e permanência de mão-de-obra estrangeira — 20
Catarina Reis Oliveira

Greve Geral, Precariedade e Trabalho Escravo — 29
Alberto Matos

Condições de trabalho e controle público: imigrantes e trabalho informal — 34
João Fraga de Oliveira

Migrações, trabalho e (re)existências — 40
Joana Guimarães, Joana S. Marques, Ana Luísa Martinho, Joana Topa

Trabalho em Plataformas digitais na atualidade e a Associação de Imigrantes e Trabalhadores por Aplicação — 46
Marcel Borges e Hans Donner

Capitalismo (Racial) de Plataformas — 50
João Pedro Carraça

Contra-reforma laboral

Nota de apresentação — 59

Trabalho XXI - Anteprojeto de Lei da Reforma da Legislação Laboral: a agenda anti laboral e antissindical que é imperioso travar — 60
Maria da Paz Campos Lima

"Trabalho XXI": da liberdade para oprimir — 64
João Leal Amado

O Anteprojeto XXI, a contratação coletiva e a Constituição da República Portuguesa — 75
João Reis

Internacional

Os trabalhadores e a sociedade civil em ação pró-Palestina! — 100
Leopoldo Tartaglia

Varia

A transição tecnológica na indústria automóvel e a posição dos trabalhadores
António Brandão Moniz 106

Algumas propostas de alteração do regime jurídico dos despedimentos por motivos económicos
Catarina Gomes Santos 110

Uma luta exemplar de trabalhadores em outsourcing: o caso dos bares da Comboios de Portugal
Daniel Borges 113

A democracia não pode ficar à porta das empresas
Algumas considerações a propósito de uma conferência internacional sobre democracia económica
Henrique Sousa 116

Comentários jurídicos

Fechado, fechado, fechado. Tempo de viver.
A iniciativa Legislativa Cidadã com vista ao encerramento do comércio ao domingo
Joana Neto 122

Artigo 498.º-A "Terceirização de serviços" – breves considerações
Ana Teresa Ribeiro 126

Abcedário crítico

Sindicatos
Hermes Costa 132

Recensões

Concise Introduction to Employment Relations, de Richard Hyman, Edward Elgar Publishing, 2025.
Maria da Paz Campos Lima 136

Culturas do trabalho

Cromos da Caderneta do Trabalho. 1. O Estafeta
Jorge Louraço Figueira 140

DOSSIER CENTRAL

Trabalho e Imigração

Trabalho e Imigração:

Algumas notas para interpretar e transformar o presente

José Soeiro
Sociólogo e Professor. Membro da Direção da revista *Que Força É Essa?*

A figura do ano, entre "trabalhador essencial" e bode expiatório

Cumprindo uma tradição anual, o semanário Expresso, na edição saída no dia seguinte ao Natal, elegeu a "figura nacional de 2025". A escolha da redação recaiu no "imigrante", considerado o grande protagonista do debate público do ano que passou.[1] É certo que 2025 foi também o ano do agravamento da crise da habitação, dos serviços encerrados no SNS, do apagão energético, das eleições legislativas, da nova maioria parlamentar ineditamente inclinada para a direita, da falta de professores, da tragédia no elevador da Glória, das novas polémicas com o Ministério Público, da proposta de alteração às leis laborais e da greve geral. Mas a centralidade político-mediática da imigração poderia fazer-nos situar o início de 2025, simbolicamente, a 11 de janeiro, com a manifestação "Não nos encostem à parede", convocada em Lisboa contra o tratamento humilhante dos imigrantes no Benformoso, e o encerramento do ano em meados de dezembro, com o chumbo pelo Tribunal Constitucional (em várias normas, por unanimidade) da lei de nacionalidade aprovada pela super-maioria da direita e da extrema-direita na Assembleia da República. Num outro balanço de 2025, o Jornal de Notícias destacou o estudo coordenado pelo sociólogo Gustavo Cardoso sobre o que circulou no espaço público e nas redes: "a imigração, em particular associada a comunidades muçulmanas, foi o principal foco da desinformação em Portugal ao longo de 2025".[2] Com efeito, o tema dominou o debate partidário, com o Governo a dar-lhe centralidade e a adotar os termos da extrema-direita na sua abordagem. Nas redes sociais, a

1 Raquel Moleiro, "Figura Nacional de 2025: o imigrante. Quando a porta se fechou, sobrou o medo," Expresso, 25 dezembro 2025, In: https://expresso.pt/figuras-e-acontecimentos/2025-12-25-figura-nacional-de-2025-o-imigrante.-quando-a-porta-se-fechou-sobrou-o-medo-67d1010b

2 "Desinformação em 2025 centrou-se na imigração e visou sobretudo muçulmanos," Jornal de Notícias (JN/Agência Lusa), 18 dezembro 2025, In: https://www.jn.pt/nacional/artigo/desinformacao-em-2025-centrou-se-na-imigracao-e-visou-sobretudo-muculmanos/18031542

imigração foi prevalecente nos conteúdos políticos consultados e partilhados. "Acusações falsas de que os imigrantes são privilegiados no acesso à saúde, à educação, que recebem benefícios sociais e mesmo habitação, são diferentes exemplos do que é construído em torno na desinformação sobre a imigração, essencialmente imigrantes muçulmanos", explicava Gustavo Cardoso, na edição de dia 18 de dezembro do JN. O mesmo país que, durante décadas foi apresentado como um exemplo no que à política de integração de imigrantes diz respeito[3] (mesmo que esse retrato fosse também ele relativamente mitificado e tendesse a invisibilizar importantes desigualdades e segregações sociais, económicas, territoriais e políticas), assistiu nos últimos dois anos a uma mudança evidente, com a constituição de um "campo político e social anti-imigração",[4] assente em discursos e práticas de "criminalização e securitização das migrações" e na distinções entre migrantes desejáveis e indesejáveis. Esse campo não foi apenas protagonizado pelas forças e movimentos de extrema-direita, mas o próprio Estado, sob orientação do governo, passou a assumir a sua dianteira. Não há dúvidas de que o tema da imigração se tornou incontornável no debate político, incluindo sobre o trabalho. A globalização criou cadeias globais de valor e estabeleceu uma nova divisão internacional do trabalho que diferencia e hierarquiza as economias nacionais e as respetivas especializações produtivas. No caso português, nunca a economia nacional dependeu tanto do trabalho realizado por estrangeiros e nunca as contribuições dos imigrantes para o sistema de proteção social foram tão elevadas e decisivas para a sua sustentabilidade. Mas paralelamente a esta dependência económica e demográfica da imigração, nunca, no período democrático, o discurso político e governamental terá sido tão abertamente hostil aos imigrantes e nunca, nas últimas décadas, os regimes legais em vigor terão sido tão limitadores da regularização e tão promotores da segmentação entre nacionais e estrangeiros no campo do trabalho e dos direitos sociais. Contradição do sistema, ou articulação funcional ao tipo de economia e ao regime de acumulação que se vem consolidando? Neste texto, apontam-se alguns elementos para um diagnóstico e para uma intervenção sobre trabalho e imigração a partir da realidade portuguesa.

Uma grande transformação na composição da classe trabalhadora

De acordo com os dados estatísticos disponíveis, em 1974, ano da revolução do 25 de abril, havia em Portugal 32 mil trabalhadores estrangeiros. Esse número multiplicou-se por dez até meados dos anos 1990, e por mais de 20 se o compararmos com o ano de 2020, em que existiam mais de 650 mil estrangeiros registados a trabalhar em Portugal. Além dessa transformação em quantidade, impressiona a aceleração do ritmo. Só entre 2021 e 2025, o número quadruplicou. Dos cerca de 1 milhão e meio de imigrantes residentes

3 Ver a este propósito, por exemplo, a classificação muito positiva de Portugal no "Migrant Policy Index 2025". In: https://www.mipex.eu/portugal

4 A expressão é da socióloga Thais França, que desenvolve esta análise no artigo "Movimentos anti-imigração em Portugal, visíveis a olho nu", Le Monde Diplomatique - edição portuguesa, setembro de 2025. Diposnível em https://pt.mondediplo.com/2025/09/movimentos-anti-imigracao-em-portugal-visiveis-a-olho-nu.html (consultado a 30 de dezembro de 2025)

em Portugal (de acordo com os números da AIMA divulgados no final de 2025) [5], há mais de um milhão com inscrição na Segurança Social. Se somarmos a estes as pessoas remetidas a uma

É razoável concluir que os estrangeiros representam atualmente mais de um quarto da classe trabalhadora em Portugal

condição de informalidade, é razoável concluir que os estrangeiros representam atualmente mais de um quarto da classe trabalhadora em Portugal. Em alguns setores, os trabalhadores imigrantes são quase metade dos trabalhadores registados, como na agricultura, na pesca ou na preparação de refeições - e serão provavelmente a maioria se considerarmos o trabalho não registado. São certamente a esmagadora maioria em algumas explorações agrícolas no Alentejo, nos barcos que partem da Póvoa de Varzim para a pesca, que dependem de trabalhadores indonésios, ou nas cozinhas de muitos restaurantes do centro de Lisboa ou do Porto. A presença de trabalhadores estrangeiros é também significativa na hotelaria, nas limpezas, no serviço doméstico ou nos serviços pessoais, designadamente nos cuidados a pessoas idosas. Não se trata de uma pequena mudança. É a mais relevante alteração no perfil da classe trabalhadora em Portugal no último meio século, a par com o crescimento dos serviços e a correlativa diminuição do peso da agricultura e da indústria, e a par ainda com a feminização do trabalho assalariado. É uma mudança profunda, que consolida em definitivo o perfil plurinacional, plurilinguístico e multiétnico da classe trabalhadora no nosso país, que nos obriga a reconfigurar o imaginário que dela temos e que implica ter em conta a diversidade de trajetórias, de formas de sociabilidade, de condições contratuais, de expressões linguísticas e de estatutos de cidadania da classe trabalhadora realmente existente. Só será possível construir um processo de universalização e de identificação comum, de unidade de reivindicações e de plataformas de ação a partir de um duplo reconhecimento: dos imigrantes enquanto trabalhadores, por um lado; e dos problemas específicos dos trabalhadores imigrantes - a sobre-exploração, a segregação ocupacional no emprego, o não reconhecimento das qualificações, as dificuldades no domínio da língua, a perseguição administrativa nos processos de regularização da residência, a discriminação, a violência racista e a sujeição destes trabalhadores a formas de violência extra-económicas.

Trabalho informal e aprofundamento da exploração

Não é possível compreender o regime de acumulação capitalista em Portugal - tal como noutros países - sem atender à combinação entre o trabalho explorado no quadro de relações assalariadas formais e o trabalho expropriado fora dessas relações, no campo da informalidade, do trabalho chamado "clandestino" e do trabalho não remunerado.

5 AIMA I.P. – DPEE – Direção de Planeamento, Estudos e Estatística, Relatório de Migrações e Asilo 2024, AIMA – Agência para a Integração, Migrações e Asilo, outubro 2025, https://www.aima.gov.pt/media/pages/documents/fec4d6a712-1760603125/relatorio-migracoes-e-asilo-2024.pdf

Portugal tinha, em 2022, segundo as últimas estimativas da Autoridade Laboral Europeia, cerca de 12% de trabalho informal, se ele for medido em percentagem do valor acrescentado bruto, ou 7,5%, quando se considera o volume de horas e dias trabalhados.[6] Estes números são provavelmente conservadores e não refletem as mudanças dos últimos três anos. Em alguns sectores, a percentagem de trabalho não declarado é muito superior: no serviço doméstico, por exemplo, a informalidade foi estimada em 48% num livro branco dinamizado com a participação do STAD.[7] A prestação de trabalho de forma não declarada, sem proteção legal e social, tanto dentro como fora do sector informal, tornou-se uma caraterística permanente das economias avançadas.[8] O segmento formal e informal articulam-se e não é de admirar – ainda que suscite indignação – que, num contexto de grande crescimento de trabalhadores imigrantes, o governo queira enfraquecer o combate ao trabalho não declarado. De facto, uma parcela significativa dos imigrantes são incluídos no trabalho de forma predatória, em condições em que os diferentes estatutos legais e a expropriação de direitos, desde logo a negação ou a demora insuportável na obtenção das autorizações de residência (mesmo quando fazem descontos há um ano ou mais...), são funcionais ao aprofundamento da exploração. Assim, a informalidade é uma parte constitutiva do regime de acumulação capitalista que temos. É por querer acentuar esse regime que o governo

6 European Labour Authority (ELA), Extent of undeclared work in the European Union, European Labour Authority, fevereiro 2023, In: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-03/Study-on-the-extent-of-undeclared-work-in-the-EU.pdf

7 STAD, Livro Branco sobre Trabalho Doméstico Remunerado: Serviço Doméstico Digno, 2024.

8 A este propósito ver, por exemplo: Hein de Haas, Stephen Castlese Mark J. Miller, The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World, Londres: Bloomsbury Publishing Plc, 2020, p. 288.

Foto de José Soeiro

Foto de Paulete Matos

que tanto fala na "regulação da imigração" contra a alegada "bandalheira" (termos da extrema-direita, cuja retórica a AD incorporou), é o mesmo que se propõe descriminalizar o trabalho não declarado e que aprovou, em dezembro de 2025, dois diplomas para aligeirar os mecanismos de combate a este fenómeno (nomeadamente permitindo a declaração do trabalhador no próprio dia, por parte da empresa, e diminuindo radicalmente o tempo da presunção, para efeitos de descontos patronais para a segurança social, em caso de identificação de situações deste tipo).

Violência política e regimes racializados de acumulação

É sabido como, desde a origem do capitalismo, este implicou fenómenos de "acumulação primitiva" que assentaram na espoliação violenta de terras e de povos colonizados e nos quais as divisões raciais foram o pretexto para legitimar a escravização e a expropriação de trabalho sem quaisquer direitos.[9] A violência política foi uma condição da acumulação capitalista e da mundialização dos mercados e não desapareceu na era pós-colonial nem deixou de ter uma função económica nos dias de hoje. A divisão racial do trabalho e a privação de direitos políticos dos trabalhadores migrantes, em particular daqueles que são racializados e aos quais não se aplicam quaisquer "vias verdes" ou "sistemas simplificados", permitem a máxima exploração económica. Além dessa dimensão política através da qual os estados criam estatutos desiguais entre quem trabalha em função da sua origem nacional, muitas vezes com linhas também étnico-raciais (isto é, com umas nacionalidades a terem maiores entraves que outras no acesso à regularização), tem também aumentado a violência contra imigrantes, nomeadamente exercida por elementos das forças policiais. O Conselho da Europa alertou, num relatório de

9 Não cabe neste texto fazer a genealogia dos debates sobre acumulação primitiva e sobre o conceito de "capitalismo racial", desenvolvido por autores marxistas sul-africanos. Para aprofundar esse debate ver, por exemplo: Ruy Braga, Capitalismo racial: uma introdução, São Paulo: Boitempo, 2025; ou Arun Kundnani, Capitalismo racial, Oviedo: Cambalache, 2025.

2025, para o aumento do discurso de ódio contra imigrantes em Portugal.[10] Os crimes de ódio efetivamente reportados aumentaram sete vezes nos últimos seis anos no nosso país. Têm sido identificadas redes de exploração e crimes de agressões graves e de tortura contra imigrantes por parte de elementos das forças de segurança, frequentemente com ligações a grupos e milícias de extrema-direita.[11] Esta violência caminha a par da progressão eleitoral da extrema-direita no plano político, dos discursos de criminalização da imigração por parte do próprio Estado e da intensificação da exploração no campo laboral. Nos últimos anos, a chegada de milhares de imigrantes, designadamente do sudeste asiático, para trabalharem na agricultura, nas plataformas digitais ou na construção civil, configurou um mecanismo de espoliação através da integração assimétrica no mercado de trabalho. As medidas previstas no anteprojeto do governo de alteração às leis laborais (designado "Trabalho XXI") devem ser lidas de forma combinada com o fim da "manifestação de interesse" e com as barreiras ao reagrupamento familiar. Essa combinação permite vislumbrar um modelo económico que promove a informalidade, diminui mecanismos de regularização, dificulta o reconhecimento dos contratos de trabalho e aumenta a taxa de exploração. Com efeito, a economia portuguesa parece assentar num modelo de acumulação que se serve e que depende, em vários setores, deste tipo de desigualdades. O capitalismo de plataforma em Portugal, nomeadamente no que diz respeito aos estafetas, parece ser um bom exemplo de um regime racializado de acumulação.[12] Estamos perante um modelo de negócio em que se paga o trabalho abaixo do seu custo de reprodução e em que os preços praticados exigem uma pool de trabalhadores sem direitos (e inibidos de exercê-los, dado o seu estatuto legal resultante da sua condição migratória), permanentemente conectados à aplicação e disponíveis para trabalhar, sem que o seu tempo de disponibilidade seja remunerado, e que só podem desempenhar aquelas funções daquela maneira se não tiverem vida pessoal, obrigações familiares, direitos democráticos e se viverem permanentemente pondo em risco a sua própria saúde e segurança. Ao contrário do que sugerem algumas teorias liberais, a universalização das relações mercantis não acaba com as hierarquias

As medidas previstas no anteprojeto do governo de alteração às leis laborais (designado "Trabalho XXI") devem ser lidas de forma combinada com o fim da "manifestação de interesse" e com as barreiras ao reagrupamento familiar

10 Ver European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), ECRI Report on Portugal (Sixth Monitoring Cycle), 18 June 2025, pág 14. In: https://rm.coe.int/sixth-report-on-portugal/1680b6668d

11 Por exemplo: https://www.publico.pt/2026/01/14/sociedade/noticia/dois-agentes-psp-largo-rato-acusados-tortura-violacao-2161241

12 Sobre este conceito, ver, por exemplo, Ruy Braga, Capitalismo racial: uma introdução, São Paulo: Boitempo, 2025; ou Nancy Fraser, Capitalismo canibal, Lisboa: Orfeu Negro, 2025.

raciais, como se estas fossem resquícios que o capitalismo dispensa ou que se dissolveriam perante a lógica universal e impessoal do capital, antes são amplificadas por esta, porque permitem a intensificação da exploração. A subalternização política, a negação da cidadania, a obstaculização ao reagrupamento familiar, a retirada de uma parte da classe trabalhadora do nexo salarial e do contrato de trabalho (como faz a uberização que o governo pretende reforçar com a sua proposta de lei laboral), a exclusão de uma parte da classe do exercício formal de direitos como a greve ou a organização sindical, são formas de enfraquecer o poder do trabalho e de fornecer mão-de-obra a custos fortemente comprimidos para as empresas.

A mercantilização classista da cidadania

Apesar de parecerem realidades contraditórias, o discurso hostil contra imigrantes e a dependência económica da mão-de-obra imigrante constituem-se como uma articulação funcional para acentuar a exploração. Já onde as contradições sobressaem de forma evidente é entre a retórica identitária relativa à nacionalidade e os regimes classistas, mercantis e censitários de atribuição de cidadania. Por um lado, cresce o discurso excludente em torno dos critérios de pertença à "comunidade nacional", como se houvesse uma "essência" e uma homogeneidade nessa identidade, de que é exemplo a declaração do ministro Leitão Amaro no final de outubro de 2025: "hoje Portugal fica mais Portugal",[13] afirmou o governante aquando da aprovação da restritiva lei da nacionalidade, entretanto declarada inconstitucional. Com essa narrativa convive, todavia, a manutenção de um processo de mercantilização da cidadania, tratada como mero instrumento político ao serviço de quem tem maior poder económico e dos interesses capitalistas. Ao mesmo tempo que se pretende impedir o acesso à nacionalidade com base em pertenças etnoculturais ou biológicas (o sangue, a língua e a adesão aos "valores nacionais" dominantes), e que se exclui do acesso à cidadania centenas de milhares de trabalhadores que vivem e descontam em Portugal, apenas por virem de outros países, mantêm-se inúmeros regimes especiais em que essa cidadania é comprada e vendida, independentemente de qualquer vínculo cultural, através de mecanismos de troca de cidadania por investimento de capital (como no regime dos "vistos gold"), de atração de cidadãos estrangeiros com elevados rendimentos (através do regime de favorecimento fiscal para "residentes não habituais"), ou da atribuição seletiva de vistos para "nómadas digitais" (cujo regime especial também se mantém). Estes exemplos revelam a natureza profundamente classista do atual regime de acesso à cidadania em Portugal e o quanto a retórica etnocultural é um mero biombo. É fundamental denunciar este biombo, ao mesmo tempo que se combate a ideia, que a

Com essa narrativa convive, todavia, a manutenção de um processo de mercantilização da cidadania, tratada como mero instrumento político ao serviço de quem tem maior poder económico e dos interesses capitalistas

13 Lusa, «Leitão Amaro diz que "Portugal fica mais Portugal" com nova lei da nacionalidade», RTP Notícias, 28 de outubro de 2025, https://www.rtp.pt/noticias/politica/leitao-amaro-diz-que-portugal-fica-mais-portugal-com-nova-lei-da-nacionalidade_n1694413

Foto de José Soeiro

extrema-direita tem vindo a divulgar, de que a presença dos imigrantes e o acesso à cidadania debilita o Estado-social (quando se trata exatamente do contrário, pelo facto de os imigrantes serem indispensáveis à sua sustentabilidade, nomeadamente por razões económicas e demográficas); que se luta por uma conceção universalista de cidadania, que não exclui em função da língua, do dinheiro ou das identidades culturais; e que se procura construir formas de solidariedade e alianças políticas assente em critérios de classe.

Resistência e organização: é possível juntar a classe que vive do trabalho?

No mesmo momento que se acentua a dominação política que nega reconhecimento e direitos de participação às pessoas migrantes e que se intensifica o extrativismo económico do trabalho migrante, surgem, apesar de tudo, formas de resistência, de organização e de ação coletiva, mesmo que a relação de forças e a hegemonia cultural estejam ainda muito desequilibradas. Esta resistência tem tido múltiplas expressões. Por exemplo, em coletivos informais de estafetas das plataformas digitais (como os “Estafetas em Luta”) ou de trabalhadoras do serviço doméstico em Portugal (como o coletivo Ser.Do), dando por vezes origem a novas associações (como a Associação de Imigrantes Trabalhadores por Aplicação, fundada em 2025). Tem acontecido também através de estruturas mais antigas e consolidadas, como a Associação Solidariedade Imigrante, ou de movimentos mais recentes, como o Vida Justa, que procuram representar e organizar imigrantes e populações precarizadas das periferias urbanas, com assinalável capacidade de convocatória e de mobilização, visível em algumas das principais manifestações do último ano, como a que juntou, em setembro de 2025, milhares de imigrantes frente ao Parlamento. Finalmente, essa resistência acontece ainda em algumas experiências sindicais de recrutamento de trabalhadores

estrangeiros e de intervenção em setores laborais em que os imigrantes têm proeminência, como é o caso da restauração e da hotelaria, dos cuidados, da indústria ou dos call centers.
Vale a pena mencionar alguns casos. O recente movimento "Mais Valorização", criado no final de 2024 por impulso do CESP (Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal), que tem procurado organizar as ajudantes familiares que prestam apoio domiciliário através de empresas privadas, um contingente altamente feminizado e racializado do setor dos cuidados, com funções essenciais mas desvalorizadas sob todos os pontos de vista e onde predominam os falsos recibos verdes. As tentativas de aproximação do Sindicato de Hotelaria do Norte aos estafetas das plataformas digitais em 2019, ou a criação, pelo STRUP (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal), de um grupo de trabalho e de um caderno reivindicativo para os motoristas de TVDE, em 2020. O recrutamento sindical em setores onde predomina o outsourcing, como tem procurado fazer o SINTTAV (Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e do Audiovisual), nomeadamente na Intelcia, empresa que é intermediária de milhares de trabalhadores que prestam serviços para a antiga PT e que estão hoje externalizados, ou quando ativistas daquele sindicato organizaram as greves no call center da Teleperformance (uma empresa com 14 mil trabalhadores em Portugal, que trabalha no nosso país com 37 idiomas e em mais de meia centena de mercados em todo o mundo), no final de 2024 e em 2025, com manifestações em Lisboa onde pontificavam centenas de trabalhadores jovens de várias nacionalidades, com pancartas em inglês: "Teleperformance – Worst Place to Work"; "Stop playing with us".

É um facto que os trabalhadores imigrantes estão frequentemente distantes das organizações sindicais e que há um enorme trabalho para fazer neste campo. Mas esta não é uma verdade universal e muito menos uma inevitabilidade

Outros exemplos poderiam ser dados. É um facto que os trabalhadores imigrantes estão frequentemente distantes das organizações sindicais e que há um enorme trabalho para fazer neste campo. Mas esta não é uma verdade universal e muito menos uma inevitabilidade.
Apesar das dificuldades, também aqui o mundo se move. Além disso, há todo um campo de alianças entre sindicatos, associações de imigrantes e outros movimentos - em torno da habitação, dos cuidados, da luta feminista ou antirracista - que podem reforçar-se mutuamente a partir da constatação do quanto o trabalho precário e as vidas precárias estão intimamente ligados. Para potenciar estas experiências, será importante desenvolver uma concepção ampla do trabalho, da classe e das próprias lutas laborais, que têm necessariamente de articular uma agenda sobre os direitos laborais com uma agenda contra as hierarquias raciais que servem o regimes de acumulação capitalista e contra os mecanismos políticos que, ao negarem a cidadania a uma parte dos trabalhadores, contribuem para tornar todos e todas, potencialmente, mais exploráveis.

Foto de José Soeiro

AIMA VIOLA O
ART. 9.º E 27.D
DO REGULAMENTO
EUROPEU—
NÃO CONSULTOU
O PAÍS DO ALERTA!
TRABALHAMOS
HONESTAMENTE
PAGAMOS IMPOSTOS
E SEGURANÇA SOCIAL
BRIXTON

Contradições à portuguesa?

Entre envelhecimento, escassez de trabalhadores e constrangimentos à entrada e permanência de mão-de-obra estrangeira

Catarina Reis de Oliveira
Professora no ISCSP e Investigadora do CAPP, Ex-Diretora do Observatório das Migrações

No contexto europeu, Portugal é um dos países de mais tardia transição migratória. Dominado pela sua experiência emigratória, assumiu saldos migratórios positivos só a partir da década de 1990, aumentando gradualmente o universo de estrangeiros residentes: de cerca de 200 mil estrangeiros em finais da década de 1990, para 400 mil na viragem do século, e ultrapassando 1 milhão a partir de 2023. O impacto da população estrangeira no total de residentes no país também foi aumentando gradualmente, de 1% dos residentes em 1990, para 10% dos residentes em 2023, não apenas por um crescimento em número absoluto dos estrangeiros residentes no país, mas também pelas quebras populacionais de nacionais portugueses consequentes de Portugal ser o segundo país mais envelhecido do contexto europeu, associado à baixa da natalidade e ao aumento do peso dos nacionais com mais de 65 anos. Desde finais do século passado que a imigração para Portugal tem sido dominada por motivação económica, tendo uma forte incorporação no mercado de trabalho nacional, refletindo a abundante procura de trabalhadores, especialmente nos trabalhos mais precários, exigentes, mal pagos e menos atrativos para os trabalhadores nacionais. Ao longo das décadas os trabalhadores estrangeiros assumiram-se como complementares (e não como concorrentes) aos trabalhadores portugueses.

Sustentabilidade demográfica? O papel da imigração num país envelhecido

Recorde-se que Portugal assume um saldo natural negativo e em agravamento desde 2007, e que o índice de dependência de idosos (isto é, a relação entre a população idosa, com mais de 65 anos, e a população em idade ativa, entre os 15 e os 64 anos) tem vindo a agravar-se de forma constante, em particular na última década, tendo aumentando o número de idosos por cada 100 pessoas em idade ativa. Ora os estrangeiros assumem menor proporção de idosos no total de ativos do que os registados pela população nacional portuguesa: em 2023 o desfasamento entre nacionais e estrangeiros era de 30 se se

comparar os nacionais (41 idosos por 100 ativos) com os estrangeiros (11 idosos por 100 ativos), confirmando que os estrangeiros residentes em Portugal são uma população mais jovem e fundamentalmente em idade ativa. Em 2024 reforçou-se ainda mais o contraste entre os dois universos de residentes no país – 43 idosos por cada 100 ativos portugueses e apenas 9 idosos por cada 100 ativos estrangeiros. As projeções mais recentes do Eurostat apontam também para uma diminuição em -5,2% da população em idade ativa (16-64 anos) em Portugal até 2030, e de -21,0%, até 2050; reforçando-se, por contraponto, o aumento da população com 65 e mais anos em +10,7% em 2030, e de +31,9% em 2050 (GEE, 2024). Neste âmbito, os relatórios mundiais de projeções da população das Nações Unidas têm alertado como as migrações se tornaram na componente principal da mudança populacional dos países mais envelhecidos do mundo, demonstrando que a imigração em idade fértil e em idade ativa pode atenuar o declínio populacional em países onde o saldo natural é negativo, atenuar os efeitos do envelhecimento da população ativa e dar resposta à escassez de trabalhadores num número crescente de atividades económicas.

Sem imigração internacional para os países da União Europeia, desde 2011 que os países europeus estariam em quebras de população

Como mostra o relatório de 2024 "Future migration scenarios for Europe", sem imigração internacional para os países da União Europeia, desde 2011 que os países europeus estariam em quebras de população, resultante da baixa fertilidade e do aumento da esperança média de vida, com o envelhecimento acentuado da população ativa europeia. Embora seja improvável esperar que as migrações possam parar o envelhecimento ou o declínio das populações europeias, o debate neste âmbito tem sido consensual em reconhecer que a imigração, embora não forneça por si só a solução para os impactos do envelhecimento (especialmente sentidos nos países do continente europeu, com destaque para Portugal), será sempre uma componente importante para o atenuar e dar resposta aos seus efeitos.
No Relatório de 2024, a Divisão da População das Nações Unidas alertou para o facto da generalidade dos países europeus terem atingido em 2024 o pico da sua população, com um decréscimo da sua fertilidade, o que induz a que a janela de oportunidade para acelerar o crescimento económico, dependente de um maior peso de população em idade ativa e fértil, é já bastante limitada. Ora identificando-se que a imigração é o principal fator de crescimento da população em idade ativa e fértil nos países mais envelhecidos do mundo (onde se destaca Portugal), o relatório das Nações Unidas conclui que será mais eficaz retardar os efeitos do declínio da população com políticas de incentivo à imigração laboral, de retenção e de retorno da emigração, com criação de melhores oportunidades de trabalho e políticas laborais, do que incentivar a natalidade.
Um estudo focado na realidade portuguesa sobre migrações e sustentabilidade demográfica (Peixoto et al., 2017), procurou estimar os quantitativos de imigrantes que seriam necessários para deter o declínio e o envelhecimento populacionais do país, embora adotando uma abordagem

Foto de Paulete Matos

interdisciplinar que aprofundou conexamente questões relativas às exigências do mercado de trabalho e do sistema da Segurança Social. As suas conclusões vão no sentido de que caso o país desejasse manter a população em idade ativa, os valores de saldo migratório a assegurar doravante teriam de corresponder aos máximos históricos (Peixoto et al., 2017).

A inserção laboral de trabalhadores estrangeiros em Portugal

Acompanhando o cenário de país cada vez mais envelhecido da Europa e do mundo, nas últimas quatro décadas a imigração para Portugal teve predominantemente motivação laboral. Os trabalhadores estrangeiros, dando resposta às necessidades do mercado de trabalho português, foram sendo segmentados para as atividades e setores económicos mais exigentes e menos atrativos para os trabalhadores nacionais (e.g. construção, agricultura, pesca, restauração e hotelaria), em particular nos grupos profissionais menos qualificados, mais precários, mais expostos a instabilidade na relação laboral, com menores remunerações, e de maior incidência de sinistralidade laboral (Peixoto, 2008; Oliveira e Pires, 2010; Oliveira, 2023).
Os grupos profissionais 7, 8 e 9 (respetivamente: trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices; operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem; e trabalhadores não qualificados) concentram mais de metade dos trabalhadores estrangeiros (51% em 2022, +15 pontos percentuais que os trabalhadores portugueses), sendo que cerca de um terço do total de trabalhadores estrangeiros ocupa o grupo profissional 9 dos trabalhadores não qualificados

(30% em 2022, +18 pontos percentuais que os portugueses). Os trabalhadores estrangeiros aumentaram também o seu impacto no total de trabalhadores de alguns grupos profissionais: se em 2022 os trabalhadores estrangeiros representaram 10,2% do total de trabalhadores registados nos Quadros de Pessoal, significaram 21,6% dos trabalhadores do grupo profissional 9 (95,9 mil trabalhadores estrangeiros entre os 444,6 mil trabalhadores), e 27,6% dos trabalhadores do grupo profissional 6, dos trabalhadores da agricultura, da pesca e da floresta (10,2 mil trabalhadores estrangeiros do total de 37,1 mil trabalhadores desse grupo profissional). Considerando a distribuição dos trabalhadores estrangeiros por principais atividades económicas, verificam-se também impactos relevantes: embora os trabalhadores estrangeiros fossem 10% dos trabalhadores por conta de outrem registados nos Quadros de Pessoal em 2022, representaram 44% dos trabalhadores não qualificados da agricultura, produção animal, pesca e floresta; cerca de um terço dos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura e produção animal (32%) e dos assistentes na preparação de refeições (32%); 19% dos trabalhadores dos serviços pessoais e 19% dos trabalhadores das limpezas.
Importa reconhecer que a associação a atividades não qualificadas do mercado de trabalho não reflete as habilitações dos trabalhadores estrangeiros, identificando-se que, por comparação aos trabalhadores portugueses, têm maior proporção de trabalhadores que não usam as suas habilitações nas funções que exercem no mercado de trabalho português: em 2022, 12,5% dos trabalhadores estrangeiros com habilitações de nível superior estavam inseridos nos grupos profissionais da base 7, 8 e 9 (+9 pontos percentuais que os trabalhadores portugueses).

Verificam-se também desequilíbrios nas remunerações base médias dos trabalhadores estrangeiros por comparação aos trabalhadores portugueses: os trabalhadores estrangeiros continuam a ter remunerações globalmente mais baixas que os trabalhadores portugueses (-7,2% em 2022). Embora se pudesse considerar que as diferenças nas remunerações refletem em parte a maior associação dos estrangeiros aos grupos profissionais da base e alguma não utilização das qualificações desses trabalhadores no mercado de trabalho português, na realidade, se as remunerações forem comparadas para os mesmos grupos profissionais e os mesmos níveis de habilitações, continuam a verificar-se discrepâncias desfavoráveis para a maioria dos trabalhadores estrangeiros em Portugal (Oliveira, 2023).
Também nos vínculos laborais se identificam discrepâncias entre trabalhadores nacionais e estrangeiros: os dados dos Quadros de Pessoal para 2022 mostram que a maioria dos trabalhadores estrangeiros tem contratos de trabalho a termo certo (36%), a termo incerto (18%) ou temporários (8%) e têm menor proporção nos vínculos laborais permanentes por comparação aos trabalhadores portugueses (estrangeiros com 37% de contratos de trabalho sem termo, representando -34pp que os trabalhadores

A maioria dos trabalhadores estrangeiros tem contratos de trabalho a termo certo (36%), a termo incerto (18%) ou temporários (8%)

portugueses). Os dados dos Quadros de Pessoal documentam também que, por comparação aos trabalhadores portugueses, os trabalhadores estrangeiros mostram uma duração média mensal do período de trabalho superior e tendem a fazer maior número de horas extra de trabalho (Oliveira, 2023).
A vinda de imigrantes laborais, em idade ativa e como contribuintes ativos do sistema de segurança social português, contribui ainda para atenuar e sustentar os níveis de despesa com proteção social do país. Ao longo das décadas o saldo do sistema de proteção social português tem sido muito positivo com os contribuintes estrangeiros (Oliveira, 2023) – mesmo em anos de crise económica em que aumentaram os beneficiários de proteção social –, apresentando uma evolução crescente, alcançando em 2023 um dos saldos mais elevados de +2.330,6 milhões de euros (refletindo um novo aumento face ao verificado em 2022, com saldo de +1.604,2 milhões de euros) da relação entre contribuições pagas pelos trabalhadores estrangeiros para a segurança social (+2.683,5 milhões de euros em 2023) e os gastos do sistema com prestações sociais de contribuintes estrangeiros (-352,95 milhões em 2023). Este saldo reflete que os estrangeiros mantêm mais contribuintes para o sistema por total de residentes que o total da população: no caso dos estrangeiros a relação era de 84 contribuintes por cada 100 residentes em 2023, quando para o total da população o rácio era de 49 contribuintes por cada 100 residentes. Adicionalmente, observa-se que os estrangeiros continuam a beneficiar menos de prestações sociais por total de contribuintes: nos estrangeiros o rácio foi de 28 beneficiários por cada 100 contribuintes em 2023, enquanto nos portugueses o rácio foi de 54 beneficiários por cada 100 contribuintes. A imigração para Portugal, essencialmente ativa e contributiva, contribui para contrabalançar as contas públicas da segurança social, constituindo-se como uma dimensão importante do reforço e sustentabilidade do Estado Social em Portugal (Oliveira & Peixoto, 2022) e, também por isso, os imigrantes economicamente produtivos e, inerentemente, contributivos, serão cada vez mais necessários para conduzir à sustentabilidade do sistema de Segurança Social português.

Resposta da imigração à escassez de trabalhadores nas economias europeias

As tendências identificadas em Portugal acompanham o observado na generalidade dos países europeus (Broberg et al., 2024), da sobre representação dos estrangeiros nas atividades mais exigentes, mais arriscadas ou de maior sinistralidade laboral, mais rotineiras e físicas, mais precárias e instáveis, mais mal pagas e nos trabalhos mais sujos que os europeus não podem ou não querem fazer. Vários estudos europeus têm alertado como os trabalhadores imigrantes têm assumido um papel fundamental na melhoria da eficiência dos mercados de trabalho e que sem esses trabalhadores estrangeiros algumas atividades económicas certamente não sobreviveriam ou entrariam em colapso. Em 2024 a Comissão Europeia identificou 42 ocupações que enfrentam escassez de trabalhadores em todos os países da União Europeia, com destaque para empregos da construção, transportes, agricultura, hotelaria e restauração, saúde e cuidados, e assistência social – exatamente as atividades em que os trabalhadores estrangeiros estão inseridos. Análise semelhante sobre a escassez de mão-de-obra em Portugal foi

Foto de Paulete Matos

desenvolvida pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP, 2024). De acordo com o relatório Mário Draghi sobre futuro da competitividade europeia, e o relatório da European Labour Authority sobre escassez e excedente de mão-de-obra, ambos publicados em 2024, o bom funcionamento e a competitividade das economias europeias depende das empresas europeias de setores essenciais terem resposta política célere à falta de trabalhadores, sendo incontornável o papel da imigração para dar resposta às necessidades das economias europeias. Também o mais recente Relatório *Employment and Social Developments in Europe 2025* da Comissão Europeia confirma o papel da imigração na resposta à crescente escassez de mão-de-obra em vários setores económicos dos vários países da União Europeia. Não deixa, porém, de ser evidente o paradoxo: se é real a carência por uma imigração laboral essencial para dar resposta às necessidades de mão-de-obra dos mercados de trabalho da União Europeia, é também um facto que essa imigração ocupa as posições laborais mais precárias, exigentes, arriscadas e vulneráveis das economias europeias, conforme se detalhou no recente estudo Essential Work, Migrant Labour: What Explains Migrant Employment in European Key Sectors? (Broberg et al., 2024). Antecipando-se o reforço da escassez de mão-de-obra nas próximas décadas nos países da União Europeia, principalmente devido ao agravamento do envelhecimento demográfico e ao reforço da procura por trabalhadores para atividades especificas, identifica-se que são os trabalhadores imigrantes que dão cada vez mais resposta às necessidades das economias europeias. Não sendo Portugal exceção neste domínio, e assumindo-se como o segundo país europeu mais

A integração laboral de trabalhadores imigrantes surge como um dos fatores essenciais para a eficiência do mercado de trabalho

envelhecido, a integração laboral de trabalhadores imigrantes surge como um dos fatores essenciais para a eficiência do mercado de trabalho, sustentando a atividade de alguns setores e algum do equilíbrio económico e social do país. Não obstante, os trabalhadores estrangeiros continuam a enfrentar barreiras e desafios que condicionam o seu potencial e a sua plena integração no mercado de trabalho, agravando-se as condições com a recente definição de políticas mais restritivas e retardadoras da sua participação ou manutenção no mercado de trabalho, na economia formal e na ativa contribuição para a segurança social.

Regular a imigração laboral: da política de quotas à lei com canais de legalização

Recordar o passado ajuda-nos a compreender os retrocessos presentes. Na viragem do século a imigração laboral para Portugal era enquadrada por um mercado de trabalho forte, que originava e captava fluxos, e um Estado fraco, com dificuldades na regulação das entradas de estrangeiros e inoperante perante a dinâmica do mercado de trabalho (Peixoto, 2002). Vínhamos de vários processos de regularização extraordinária de estrangeiros em situação indocumentada (1992-93, 1996, 2001, 2003 e 2004), nos quais os imigrantes, essencialmente de perfil laboral subordinado em atividades não qualificadas e de resposta às necessidades do mercado de trabalho, procuravam documentar a sua permanência no país. Identificavam-se inúmeros constrangimentos na intervenção estatal na regulação de fluxos laborais, reconhecendo-se alguma crise no controle das migrações para o país, a que se associava também alguma tolerância estatal, tanto na sinalização como na expulsão de trabalhadores estrangeiros em situação irregular, perante a pressão do mercado de trabalho face à procura crescente de mão-de-obra (Peixoto, 2002). As forças económicas que enquadravam o funcionamento do mercado de trabalho suplantavam, assim, as funções de regulação migratória do Estado.
Em 2003 lançavam-se também as quotas anuais de oportunidades de emprego para estrangeiros, por profissões e atividades económicas com carência de trabalhadores, a partir de relatórios bianuais produzidos pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e disseminados via rede consular portuguesa para enquadrar a emissão de títulos para migração laboral legal para Portugal. Como avaliou a OCDE (2008) o sistema de quotas não se mostrou eficaz, gerando um número muito limitado de trabalhadores estrangeiros que chegou por essa via mais demorada e burocrática ao país, não dando a resposta imediata que o mercado de trabalho precisava no recrutamento, mantendo-se por isso chegadas em situação irregular com mais rápida absorção no mercado de trabalho português, com destaque para as atividades não qualificadas.
Em consequência, nos anos que se seguiram a política de imigração de Portugal – que determina inevitavelmente a quantidade de imigrantes, a sua composição, as condições de elegibilidade e os seus direitos e deveres (Costa, 2025) – foi-se moldando, de forma reativa,

Foto de Paulete Matos

em função das necessidades económicas e do mercado de trabalho, e de conjunturas específicas que foram afetando o país, como crises económicas, demográfica e pandémica. Neste âmbito, o desenvolvimento da política de imigração em Portugal foi refletindo os próprios interesses estratégicos do Estado, por reação à pressão do mercado de trabalho e da demografia cada vez mais envelhecida do país. Foi exatamente nesse contexto que foi aprovada com alargado consenso social, político e partidário a Lei de estrangeiros n.º 23/2007, de 4 de julho (Malheiros e Peixoto, 2023), regime jurídico ainda hoje em vigor, apesar de sucessivas alterações ao longo dos anos. As revisões introduzidas desde 2007 procuraram mudar o paradigma que vigorava até à viragem do século, dando força e consistência ao Estado no seu papel de regulação, ao mesmo tempo que combatia a imigração irregular e a economia informal, salvaguardava a definição de um contrato social com os imigrantes (Oliveira & Peixoto, 2022), tendo inerente o incentivo a uma imigração laboral e contributiva para o sistema de segurança social, que dava resposta à dinâmica e às necessidades mais imediatas do mercado de trabalho, respondendo, assim, também à pressão dos empregadores na flexibilização dos critérios de admissão de imigrantes laborais (Costa, 2025). O regime desde 2007 procurou simplificar o sistema de admissão

e residência de estrangeiros, racionalizando e desburocratizando procedimentos, sendo criados canais de legalização em continuum a partir da ativa participação no mercado de trabalho e contribuições para o sistema de segurança social (e.g. artigo 88º, manifestações de interesse, visto de procura de emprego).

Os entraves à imigração penalizam a economia e agravam os efeitos do envelhecimento

Estranho é que, a partir de 2024, exatamente num contexto de agravamento do envelhecimento demográfico português e de crescente escassez de mão-de-obra em vários setores essenciais para a economia portuguesa, Portugal apresente retrocessos nas suas políticas de regulação e de atração da imigração laboral, dificultando a entrada e permanência de trabalhadores estrangeiros no país. Ainda mais quando a própria Comissão Europeia demonstrou que a imigração de extracomunitários é o suporte para a resiliência e sustentabilidade dos mercados de trabalho europeus e para o crescimento económico, recomendando, por isso, a melhoria das condições de trabalho dos imigrantes, a atração de trabalhadores estrangeiros, o investimento em políticas de emprego e sociais e a flexibilização de uma imigração laboral legal. Numa altura em que se agravam os desajustes entre as necessidades das empresas nacionais e a disponibilidade de trabalhadores, não pode a política de imigração deixar de se concertar com a economia portuguesa, de promover o diálogo social e a negociação coletiva, ao invés de perseguir trabalhadores imigrantes como bodes expiatórios dos males do país, por falsas perceções, narrativas anti-imigração e populismos, desconsiderando o seu real papel e contributo para a economia e demografia portuguesas e as próprias carências do país. Em tempos em que parece que se desvalorizam os princípios e os direitos humanos, o cumprimento de contratos sociais estabelecidos, a confiança no Estado, a manutenção da coesão social e das boas práticas de políticas de inclusão e integração; que não se esqueça, pelo menos, dos interesses do país na atenuação das consequências do envelhecimento demográfico, da diminuição da população ativa e da escassez de mão-de-obra para os setores essenciais para o vigor da economia portuguesa. Perceba-se que é Portugal que precisa de imigrantes, que o dinamismo económico nacional depende em grande medida de mão-de-obra estrangeira para exercer funções que os nacionais não querem ou não podem desempenhar e em setores chave.

É Portugal que perde com o afastamento e os entraves à imigração

Entenda-se que é Portugal que perde com o afastamento e os entraves à imigração, já que só retarda e penaliza o país na corrida (muito competitiva) que se vive hoje entre países europeus pela atração desses trabalhadores estrangeiros de fora da União Europeia.

Greve Geral, Precariedade e Trabalho Escravo

Alberto Matos
Dirigente da Associação Solidariedade Imigrante

No rescaldo da manifestação de 17 de Setembro de 2025, que juntou perto de cinco mil imigrantes frente ao parlamento, circularam algumas opiniões em defesa de uma greve só de imigrantes: "Vamos mostrar a nossa força e parar o país!".

O sentimento de revolta é justo, face à exploração e à perseguição de que são alvo por parte dos patrões e das políticas xenófobas e antissociais do governo, em conluio com o partido neofascista Chega. Mas o deslumbramento com o ímpeto

Foto de Alberto Matos

desta grande manifestação poderia conduzir a formas de luta isoladas, que levariam água ao moinho de quem nos explora e oprime.

Os imigrantes representam hoje cerca 20% da classe trabalhadora em Portugal e desempenham funções essenciais na economia. São portadores de muitas identidades que enriquecem o diálogo intercultural, mas não possuem uma identidade de classe distinta dos restantes trabalhadores.

Por isso, a convocatória da greve geral de 11 de Dezembro pela CGTP, UGT e muitos sindicatos, foi um clique: é agora! Afirmámos desde a primeira hora que a greve só seria mesmo GERAL se incluísse os imigrantes.

A greve geral começa antes da meia-noite, nos transportes e abastecimentos, prossegue às cinco da manhã com a adesão de quem limpa os bancos e os escritórios, garante a segurança e os cuidados, culminando nas empresas, escolas e estabelecimentos encerrados e em grandes manifestações nas cidades e vilas.

Esta greve geral já teve a participação de milhares de imigrantes em diversos setores

Esta greve geral já teve a participação de milhares de imigrantes em diversos setores, até na Autoeuropa, como se percebia pela diversidade de sotaques no piquete de greve e nos plenários. Mas há muito por fazer: a participação não foi homogénea - é tanto mais difícil assumir a luta quanto mais precário és.

No limite, em especial na agricultura, encontramos em situações de trabalho forçado uma espécie de “infra proletariado” que não é livre sequer de escolher a quem vende a sua força de trabalho, isto é, de mudar de patrão - verdadeiros escravos de uma dívida contraída logo nos países de origem e cobrada até ao último cêntimo, à taxa de juro fixada pelas máfias. As próprias famílias ficam reféns e são penhor do pagamento dessa dívida.

A participação na greve geral foi um primeiro passo que nos convoca a ir mais longe na compreensão destes fenómenos e das suas raízes históricas. Só na diversidade é possível construir uma unidade sólida da classe trabalhadora, composta por mulheres e homens de diferentes origens nacionais, étnicas, linguísticas, culturais, com diferentes graus de precariedade e de consciência social. Mas todos/as vítimas do pacote laboral e de outras políticas antissociais da direita extremada.

Escravatura, disse a PJ

No final de novembro de 2025, a Polícia Judiciária (PJ) efetuou dezassete prisões na zona de Beja, no âmbito de uma operação de combate ao tráfico e humano e à escravatura laboral que se estendeu a Portalegre, Figueira da Foz e Porto – o que atesta a dimensão nacional deste fenómeno.

A novidade é que mais de metade dos detidos são membros de forças policiais (dez da GNR e um da PSP), sendo os restantes donos de empresas

de trabalho temporário, prestadores de serviços ou capatazes. É a terceira operação de grande envergadura e impacto mediático, nos últimos quatro anos – uma espécie de "prenda de Natal" da PJ, no pico da campanha da azeitona e que este ano recebeu o nome de código "Safra Justa".

Mas será que podemos dormir descansados? Infelizmente não, pois a fonte do problema está a montante, nas herdades onde a força de trabalho imigrante é alugada e explorada. Uma investigação a sério terá de seguir o rasto das carrinhas até herdades e responsabilizar os seus donos pelos crimes de escravatura e outros ilícitos (laborais, tributários, segurança social...) cometidos dentro dos seus domínios e dos quais são os grandes beneficiários – o que pagam aos intermediários por empreitada não daria sequer para pagar o salários mínimo a cada trabalhador...

Este esquema de subcontratação abusiva de tarefas agrícolas é possível porque o hiperlatifúndio de regado, as sociedade financeiras que se tornaram os novos donos do Alentejo e do país, "têm as costas quentes".

ACUSO diretamente o governo da AD, o primeiro-ministro Luís Montenegro e o seu parceiro André Ventura pelo alastramento do TRABALHO ESCRAVO.

Há um ano e meio, começaram a alterar a Leis de Imigração, de forma cirúrgica, pelos Artigos 88-2 e 89-2 que instituíram as chamadas "manifestações de interesse" - precisamente os artigos que configuravam um processo permanente de regularização de quem nos procura para viver e trabalhar e tanta falta faz num país e numa Europa em "inverno demográfico". A direita extremada, racista e xenófoba, iniciou o seu ataque precisamente por estes artigos, que já constavam da Lei 23/2007, melhorados e reforçados como direitos nas alterações legislativas de 2017 e 2019.

Mas não são as leis que moldam a vida, o determinante é a base económica a que Marx chamou a infraestrutura da sociedade. As leis respondem, melhor ou pior e geralmente em atraso, ao pulsar da vida económica. Ao fechar as portas da regularização de imigrantes, era inevitável o disparar da economia paralela e do trabalho não declarado, em condições próximas da escravatura. A queda anunciada das contribuições para a segurança social em 2025 é um primeiro sintoma das escolhas do governo AD.

Ao fechar as portas da regularização de imigrantes, era inevitável o disparar da economia paralela e do trabalho não declarado, em condições próximas da escravatura.

Numa simples frase: é a economia, estúpido!

Sudoberry – uma luta exemplar

Foto de Paulete Matos

São raras as lutas de trabalhadores imigrantes que chegam ao conhecimento público. No entanto elas existem, quase sempre invisíveis.

Em 2017, no concelho de Silves, os trabalhadores ameaçaram com greve à apanha da laranja se não fosse concedida Autorização de Residência a quem já tinha um ano de descontos para a segurança social – o que acabou consagrado na Lei 28/2019.

Em 11 de Fevereiro de 2022, cerca de 300 trabalhadores permanentes da Sudoberry, em Odemira, ao saberem que o administrador espanhol estava na empresa, dirigiram-se ao escritório. Reclamavam das 12 horas de trabalho diário, com apenas 30 minutos para refeição; de não terem água potável para beber no ambiente escaldante das estufas; e da falta de transparência da folha salarial: as horas-extra, ao fim de semana e feriados, eram pagas pelos mesmos 6,22 euros.

Um jornal diário chamou-lhe "A revolta dos imigrantes de Odemira que perderam o medo"

Uma Câmara de TV fez a diferença, ao divulgar esta luta quase em direto.

Foi uma novidade gritante que pode frutificar na selva laboral da imigração.

Viemos de muito longe [1]

Da Mãe África, através de savanas e desertos, cruzámos mares e espalhámo-nos pela Eurásia. Escalámos montanhas e atravessámos estepes infinitas resistindo a frios glaciais, cobrindo-nos com peles de animais que aprendemos a caçar e/ou domesticar.

Pelo caminho fomos perdendo melanina, ganhando novos tons de amarelo e rosa mais ou menos pálido a que, por defeito, chamámos branco. Os cabelos clareando até se confundirem com o brilho do sol ou com as cores do fogo.

De olhos em bico, não nos detivemos nas margens dos grandes oceanos, a leste e a oeste. Há sempre um estreito, nos mares da Gronelândia, de Bering ou de Magalhães, para chegar às Américas de costa a costa... E fomos esquecendo a nossa matriz comum em África.

Eis, em traços largos, a saga do chamado Homo Sapiens, apesar da pouca sapiência com que temos lidado com as outras espécies e com o nosso semelhante – esta é outra conversa que nos levaria ao estudo dos diferentes modos de produção e dos sistemas sociais que fomos construindo.

Foto de Paulete Matos

1 O título remete intencionalmente para o poema "Eu vim de longe, eu vou p'ra longe" de José Mário Branco, ele próprio um andarilho da canção de resistência. Como muitos portugueses que tentavam escapar à fome e à guerra colonial, colocaram a vida nas mãos de passadores que, a troco do vil metal, tantas vezes os abandonaram aquém ou além dos Pirenéus. Com sorte, conseguiram chegar ao "Eldorado" de Champigny ou a outro *bidonville* para construírem a Europa dos "trinta anos gloriosos".

Uma coisa é certa: não saímos de nenhuma costela de Adão. E até o mais empedernido racista, machista ou eurocêntrico é devedor de tributo genético à grande avó africana Lucy[2], Mtoto ou aos mil nomes propostos pelos/as antropólogo/as.

A História da humanidade confunde-se, em larga medida, com a história das migrações. Estas só irão parar se e quando já tivermos dado cabo do planeta.

Invocando mais uma vez o poeta de tantas partidas e chegadas, desta vez no genial "FMI", em 1982:

"Neste cais está arrimado o barco sonho em que voltei
Neste cais eu encontrei a margem do outro lado, Grândola Vila Morena"

2 https://www.dw.com/pt-002/lucy-o-f%C3%B3ssil-que-reescreveu-a-hist%C3%B3ria-da-humanidade/a-42478592

Condições de trabalho e controle público:

Imigrantes e trabalho informal

João Fraga de Oliveira
Inspector do trabalho aposentado

"A causa dos acidentes era o chouriço"

Cito, de há algum tempo, um coordenador de segurança e saúde do trabalho duma grande obra de construção civil.
Da análise da frequência e gravidade dos acidentes de trabalho na obra, passado algum tempo, foi verificado um acréscimo de erros de execução e acidentes de trabalho com menor ou maior gravidade nas tardes de dois dias da semana, com a particularidade de os trabalhadores em causa (eventualmente sinistrados) serem quase só imigrantes.
Algumas averiguações e reflexão sobre esta coincidência por parte das estruturas de segurança e saúde do trabalho na obra levaram à conclusão de que, nesses dias da semana, os trabalhadores imigrantes não almoçavam, porque a dieta para o almoço disponibilizada pelo dono da obra era arroz de chouriço, algo que lhes era vedado comer pelos preceitos da sua religião, porque eram muçulmanos.
Era portanto da privação do almoço, com reflexos físicos e mentais no comportamento desses trabalhadores num trabalho exigente em esforço físico que, depois, mais resultavam os erros de execução e acidentes de trabalho nas tardes desses dois dias.
A dieta da cantina desse dia foi então adaptada, com substituição do chouriço, de facto, uma das causas (ainda que indirecta) dos acidentes de trabalho na obra.
O aparente despropósito da frase inicial, ainda que com esta explicação, face ao título deste texto visa relevar o quanto de subjectivo (ao nível pessoal ou grupal, como era aqui o caso) que, para além da sua natureza objectiva (material e social), sempre existe (e que portanto não pode ser omitido e muito menos desprezado) "em todos os apectos relacionados com o trabalho"[1], central como este é na vida de cada pessoa e daí na sociedade.
Mas se o reconhecimento disso é exigível para o trabalho de imigrantes (no caso, muçulmanos e quanto à alimentação), é porque o é, em geral, com o trabalho de qualquer outro sector social, seja qual for a sua "... raça, cidadania, território de origem religião..."[2].

1 Artº 281º, nº2, do Código do Trabalho.

2 Artº 59º da Constituição da República Portuguesa.

A especial vulnerabilidade dos trabalhadores imigrantes

Nos últimos tempos, cresceu em Portugal (e não só) a concentração da atenção mediática, partidária, institucional e governamental[3] sobre a imigração. Também isso não é dissociável das condições de emprego e de trabalho dos imigrantes.
Por algumas razões muito próprias, o trabalho dos imigrantes em geral (excepção é a de trabalhadores muito qualificados) concentra-se em sectores de actividade e profissões em que há escassez de trabalhadores nacionais face à oferta empresarial de emprego: construção civil, hotelaria e restauração, abate de aves, transporte de pessoas e entregas com subordinação ou não a plataformas digitais, call centers e outros.
Os trabalhadores nacionais tendem a rejeitar esses empregos, porque são onde mais grassa, para além de precariedade(s), sobre-intensificação (duração e ritmo) e desorganização dos tempos de trabalho, penosidade física e mental, baixos salários e desregulação social (incumprimento da legislação de trabalho e não só), inclusive por "informalização" (não declaração ou subversão) da relação de trabalho.
À "aceitação" (submissão) e até procura desses empregos pelos imigrantes não é alheia também a percepção de marginalização social decorrente do tratamento político, institucional e mediático que tem vindo a ser dado à imigração em geral, o qual, vulnerabilizando-os socialmente, directa ou indirectamente, fragiliza-os nas relações de emprego e de trabalho.
Concorrem também para essa fragilização (ao mesmo tempo que dela são causa) a sua falta de integração social efectiva e dificuldades pessoais e familiares de vária ordem implicadas pela sua condição em Portugal, por exemplo, as relacionadas com o desconhecimento da língua[4] e com a falta de condições dignas de habitação, se bem que neste caso, apesar de os problemas habitacionais e a sua projecção nas condições de trabalho lhes possam ser acentuadas como imigrantes, não são deles exclusivos[5].
Para além disso, factores também conexos e relevantes são a sua falta de informação sobre as suas obrigações e direitos no domínio do trabalho, bem como a praticamente

A especial vulnerabilidade dos imigrantes induz-lhes a inibição (se não o medo), mesmo que conheçam minimamente os seus direitos, não só de os reivindicarem e exercerem autonomamente como de denunciarem a sua violação às autoridades competentes

3 Desencadeamento de um processo legislativo sobre as condições de entrada, permanência, residência e obtenção (ou exclusão) da nacionalidade portuguesa.

4 Excluem-se disto, claro, os imigrantes originários dos PALOP, com expressão significativa nos 1.543.00 a viver em Portugal no ano de 2024, mormente, os brasileiros (31,4%) e os angolanos (6,9%), segundo o relatório da AIMA divulgado em Outubro de 2025.

5 "Condições de habitação e de trabalho: uma relação recíproca", jornal Público online, 03/07/2025

inexistente filiação nos sindicatos e consequente não organização ou tão só representação sindical efectiva nos locais de trabalho.
Aliás a especial vulnerabilidade (pelo menos pelas razões referidas) dos imigrantes e de outros trabalhadores "informais" nas relações de emprego e de trabalho induz-lhes a inibição (se não o medo), mesmo que conheçam minimamente os seus direitos, não só de os reivindicarem e exercerem autonomamente como de denunciarem a sua violação às autoridades competentes, nomeadamente à Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT e/ou aos tribunais.
Contudo, se há, como há, estas razões muito próprias para a desregulação (falta de cumprimento da legislação laboral) no trabalho dos imigrantes e de outros trabalhadores em situação "informal", elas não estão desligadas das razões para a desregulação nas relações de emprego e de trabalho dos trabalhadores em geral. De facto, nos locais de trabalho onde se verifica falta de cumprimento da legislação laboral relativamente a trabalhadores com essa condição, em regra, esta desregulação não se lhes limita, muito embora a sua situação possa ser instrumento de suporte e "gestão" de uma desregulação mais generalizada no local de trabalho.
Mas, mais geral e estrutural (ainda que não suficientemente percebido), há que referir o efeito de fragilização dos trabalhadores (imigrantes e não só) nas relações de emprego e trabalho em decurso da desregulamentação (eliminação ou diminuição) de direitos[6] que, nas últimas

Foto de Alberto Matos

dezenas de anos (mais recentemente, de 2011 a 2014[7]), se tem vindo a verificar por força de alterações da legislação laboral (Códigos do Trabalho de 2003 e 2009) entretanto publicadas: facilitação objectiva de despedimentos, "flexibilização" da (des)organização e (sobre) duração dos tempos de trabalho, crescente individualização e precarização das relações de

6 Sobretudo no domínio do trabalho, desregulamentação e desregulação de direitos não são de todo separáveis, reforçam-se mutuamente.

7 Referimo-nos às alterações ao Código do Trabalho publicadas nesse período (com destaque em 2012, para a Lei 23/2012, de 25 de Junho), cuja vigência e efeitos, no essencial, (ainda) se mantêm.

trabalho, bloqueamento objectivo da contratação colectiva de trabalho, baixos salários[8].
E se é certo que se verificou uma relativa reversão dessa desregulamentação com as alterações ao Código do Trabalho de 2019[9] e sobretudo de 2023[10], é ainda (de novo) a desregulamentação (diminuição ou mesmo eliminação) de direitos dos trabalhadores o que mais caracteriza o projecto governamental de alteração da legislação laboral aprovado no Conselho de Ministros de 24/07/2025[11].
Ainda que não só, em Portugal, de há algumas dezenas de anos a esta parte, tem pairado sobre Trabalho e Emprego, um perverso "signo do D"[12]: do desemprego à desregulamentação de direitos (para "combate ao desemprego") e desta à desregulação social (incumprimento da lei), logo à degradação das condições de trabalho. E se é certo que actualmente se verifica uma situação de "pleno emprego", justamente pelos salários baixos e condições de trabalho degradadas que o suportam (em que a sobre-intensificação do trabalho em duração e ritmo que se intensifica e alastra faz com que o "pleno emprego" acabe por degenerar também em "emprego pleno"), é questionável a qualidade (profissional, económica, social, sobretudo humana) desse emprego.
De qualquer modo, a situação de progressivo desemprego na primeira metade da segunda década deste século, alimentando o "signo" (as vítimas de desemprego são os desempregados e também, sempre, os empregados) deixou rastro para tender a fazer "escola de gestão" segundo a qual se continuam a manter práticas desreguladas em muitos locais de trabalho,

8 "Futuro do trabalho e qualidade do emprego: trabalhar mais para ganhar menos e ganhar menos para trabalhar mais?" (Público online, 15/06/2019) e "Trabalhar mais para ganhar menos e ganhar menos para trabalhar mais?" (Le Monde Diplomatique . Edição Portuguesa – edição de Agosto de 2019).

9 Lei 93/2019, de 4 de Setembro.

10 Lei 13/2023, de 3 de Abril ("Agenda do Trabalho Digno").

11 "Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral Trabalho XXI", em negociação na Concertação Social.

12 "Trabalho e Emprego: sob o signo do D" – Público, 01/08/2013.

mormente naqueles sectores que empregam trabalhadores mais fragilizados nas relações de trabalho, como é o caso dos imigrantes e não só. Daí que uma das razões da desregulação nos locais de trabalho é também a de quanto as alterações nos objectivos e formas de produção (mercadorias ou serviços), nos modelos organizacionais, empresariais e de gestão e inerentes modificações tecnológicas (com óbvias consequências no emprego e no trabalho) não só não foram e continuam a não ser acompanhadas na legislação do trabalho em termos de garantir os direitos dos trabalhadores como, mesmo, justamente sob o argumento dessas alterações[13], os põem em causa.

O papel da Autoridade para as Condições de Trabalho

Não obstante o que precede, a desregulação nos locais e situações de trabalho é indissociável da maior ou menor eficácia e prontidão, com eficiência, da ACT, tendo em conta a sua missão[14] e estatuto[15] (integrando-se nela a função Inspecção do Trabalho propriamente dita, com suporte na Organização Internacional do Trabalho[16]).
A concretização dessa missão institucional consubstancia-se profissionalmente sobretudo na acção dos inspectores do trabalho, cuja ligação ao trabalho é dupla: trabalham cuidando ("para as condições") do trabalho dos Outros. Nesse sentido, é de esperar que a ACT, institucional e profissionalmente, observe, analise, caracterize e aja sobre as alterações da realidade social e económica no que, de forma estrutural ou conjuntural, concernem ao seu objecto, âmbito e objectivo da sua missão / acção.
Desde logo, isso impõe que politicamente lhe seja consequentemente reconhecida a necessidade do reforço da sua capacidade (estratégica, de gestão, organizacional e de meios) de acção, a fim de, tanto quanto possível, manter, se não aumentar, a sua eficácia (qualidade, prontidão, abrangência), com eficiência, no cumprimento da missão.
Contudo, as dificuldades da ACT (e concretamente, para além das de outros técnicos desta entidade com funções associadas, dos inspectores do trabalho nos locais de trabalho) na prossecução da sua missão e acção, não são apenas de ordem meramente quantitativa, pelo prisma (só) da qual, ciclicamente, têm sido redutoramente abordadas no espaço público.
É indispensável a supressão da insuficiência de meios em geral e em especial dos necessários ao apoio logístico, técnico e tecnológico dos inspectores do trabalho para se concentrarem essencialmente na sua acção nos locais de trabalho. É necessária, para além de previsão legal que pelo menos não diminua os seus poderes estatutários[17], a garantia da existência de dados fiáveis e perenes de suporte do controle público (bases de dados e sistemas de informação existentes na administração pública, nomeadamente, na Segurança

13 "Os desafios do trabalho na era digital" (Exposição de Motivos do Anteprojecto de Lei referido na nota anterior).

14 Decreto-Lei nº 47/2012,de 31 de Julho, na sua actual redacção.

15 Decreto-Lei Nº 102/2000, de 2 de Junho, na sua actual redacção.

16 Convenção da OIT Nº 81, de 11/07/1947, ratificada por Portugal através do Decreto-Lei Nº 44148, de 6 de Janeiro de 1962

17 O que, de facto, acontece com o referido projecto governamental "Trabalho XXI", pelo menos no que respeita a trabalho não declarado e trabalho subordinado a "plataformas digitais".

Social, na administração do Emprego, na administração Fiscal e na administração da Saúde), com institucionalização do acesso sistemático a esses dados, bem como uma mais alargada e permanente cooperação efectiva com as organizações sindicais e patronais[18] e, claro, com os tribunais.
Não pode também ser desaproveitada, se bem promovida e participada, a capacidade das autarquias, bem como da comunicação social em difundir informação objectiva, sustentada e assimilável nas comunidades e na sociedade em geral sobre direitos e obrigações (o conhecimento de direitos e obrigações é a primeira condição para o seu exercício e, logo, da efectivação do respectivo quadro normativo) de empregadores e trabalhadores, mormente dos que mais vulneráveis são nas relações de trabalho justamente também por essa falta de informação..
Enfim, a acção da ACT não pode cristalizar-se no praticismo, carece como instituição e pelo quadro profissional que a corporiza, de atenção consequente à realidade social pela coerente estratégia, organização, planeamento e concretização efectiva da necessária acção, sendo certo que, como integrando-se na administração pública, dos resultados dessa acção depende a garantia de relevantes valores humanos, sociais e económicos, logo políticos.
A propósito, não apenas pelo que precede mas pelo seu suporte estatutário de génese e internacional[19], a ACT não pode ficar alheia ou apática ao que nas opções legislativas

A ACT não pode ficar alheia ou apática ao que nas opções legislativas pode induzir ou permitir "abusos"

(e mormente quanto às condições de exequibilidade e eficácia e eficiência do respectivo controle / regulação público) pode induzir ou permitir "abusos" que essas opções, por intenção ou omissão, possam de algum modo levar à lesão desses valores.
É que, não sendo apenas um conceito abstracto (jurídico, filosófico, sociológico...), o trabalho consubstancia-se nas pessoas que trabalham e, por isso, é avisado que se reflicta e aja quanto ao "trabalho" da ACT "para as condições de trabalho", na medida da centralidade destas na vida das pessoas, na actividade das empresas e outras organizações empregadoras, na sociedade em geral.

Sim, porque "o trabalho tem um braço longo"[20].

18 Impõe-se às associações patronais uma mais consequente consciência do quanto a desregulação no domínio do trabalho por parte de empregadores é suporte de concorrência desleal.

19 Alínea c) do Nº1 do artigo 3º da Convenção da OIT Nº 81, de 11/07/1947, ratificada por Portugal através do Decreto-Lei Nº 44148, de 6 de Janeiro de 1962.

20 1999 - Yves Clot – La Fonction Psychologique du Travail; 2024 - Thomas Coutrot – "Le bras long du Travail", em IRES - https://share.google/kriMRmlSFHbnbjI3k

Migrações, trabalho e (re)existências[1]

Joana Guimarães, Joana S. Marques, Ana Luísa Martinho, Joana Topa
Membros do projeto de investigação-ação MIGAP – MigrAção no Porto

"Tive que começar do zero": rutura biográfica e invisibilização

Migrar é, muitas vezes, percebido como uma oportunidade de recomeço. Essa ideia está presente na obra *Luanda, Lisboa, Paraíso*, de Djaimilia Pereira de Almeida, quando a personagem Cartola diz ao filho: "Aqui, nessa terra ninguém sabe quem és, por isso podes ser toda a gente". Esta promessa de reinvenção, no entanto, revela-se ambígua. Profissional de saúde experiente em Angola, Cartola migra para Portugal, onde vive na periferia de Lisboa e trabalha na construção civil. A sua nova vida, marcada por precariedade e isolamento, acaba por contrariar a ideia de recomeço como libertação, tornando-se antes um processo de apagamento da profissão, do passado e da própria identidade. Esta ambivalência é refletida em muitos testemunhos de pessoas migrantes altamente qualificadas, cujos percursos migratórios implicaram uma rutura biográfica abrupta. Para quem possuía trajetos profissionais consolidados, formações superiores e identidades fortemente ligadas à sua ocupação, a migração impõe frequentemente uma descontinuidade profunda, com efeitos no bem-estar, na dignidade e no sentimento de pertença. Como partilhou uma mulher de nacionalidade angolana,

Para quem possuía trajetos profissionais consolidados, formações superiores e identidades fortemente ligadas à sua ocupação, a migração impõe frequentemente uma descontinuidade profunda, com efeitos no bem-estar, na dignidade e no sentimento de pertença.

1 Este texto baseia-se no nosso trabalho de investigação-ação na área das migrações. Mais especificamente, analisa a relação entre trabalho e migrações a partir de um conjunto de reflexões suscitadas pelo projeto MIGAP – MigrAção no Porto. Perante a urgência de conhecer e agir de forma informada, este projeto mobilizou um grupo diverso de investigadores/as para estudar a realidade migratória na cidade do Porto. Foram entrevistadas 73 pessoas, ilustrando uma enorme multiplicidade de experiências que se inscrevem numa história coletiva, pautada fortemente por trajetórias de apagamento e desperdício da riqueza e dos recursos que aportam.
O trabalho revela-se como o principal regulador dos fluxos migratórios, mais do que as políticas de imigração, e ocupa um lugar central nos processos de integração nos países de destino. Importa, por isso, refletir sobre a forma como esta interação está a acontecer.

que apesar de vir de uma vida estável, teve *"que começar mesmo do zero – do zero"*. O capital profissional acumulado através de anos de estudo, experiência, prestígio e reconhecimento é, em muitos relatos, deslegitimado. Profissionais de áreas como a medicina, a engenharia, a docência ou de outras áreas altamente qualificadas veem-se, de um momento para o outro, excluídos do exercício das suas profissões, devido a obstáculos formais (como a não validação de diplomas ou exigências de requalificação longas e dispendiosas) e a barreiras mais subtis, como o preconceito institucional e a segmentação do mercado de trabalho. Muitas pessoas migrantes acabam canalizadas para setores precarizados e invisibilizados – como os cuidados, a limpeza, a restauração ou a construção. O impacto desta rutura ultrapassa o plano económico. A perda da profissão representa também a perda de uma parte importante da sua identidade, como destacou uma psicóloga, cujo doutoramento não foi reconhecido pela ordem profissional. Essa falta de reconhecimento impede-a de ser validada e valorizada pelos seus próprios pares a nível profissional, o que evidencia uma exclusão que vai além da formalidade e dimensão institucional, estendendo-se ao quotidiano, às relações e ao modo como a pessoa é vista (ou não vista). Para uma mulher de nacionalidade brasileira, ser migrante é ser "uma pessoa invisibilizada. É o que eu sinto. É como se eu estivesse passando e eu não sou percebida. Mesmo eu tendo tanto a oferecer, eu não sou percebida." Essa sensação de desvalorização leva, por vezes, a estratégias de apagamento voluntário de partes dos seus percursos. Algumas pessoas são aconselhadas a "baixar um pouco o currículo", a "eliminar coisas" como foi sugerido a um casal com dupla nacionalidade venezuelana e colombiana. Esta adaptação ao mercado revela o paradoxo: para poder recomeçar, é necessário ocultar o passado – ou fingir que ele nunca existiu.

***"Ser migrante es trabajar duro"*: aceitação forçada do rebaixamento**

Muitas pessoas migrantes passam assim a naturalizar a precariedade e a desvalorização profissional. É como se aceitar os trabalhos precários e mais desvalorizados fosse uma inevitabilidade para a pessoa migrante, fazendo com que essas realidades sejam internalizadas na sua "nova" identidade, por exemplo quando referem: *"Ser migrante es trabajar duro"* ou *"nós, os imigrantes somos os que aceitam fazer os trabalhos pesados"*. Enquanto dimensão central de sobrevivência e de possibilidade de permanência no novo país, o medo de ficar sem trabalho pode resultar numa aceitação forçada do rebaixamento e numa resignação a condições laborais altamente precárias: *"Se não trabalhas não comes, e o meu medo aqui é ficar sem trabalho (...) para mim é só agradecer por ter um trabalho todos os dias, ainda que seja difícil."* Nem experiências nem formações consolidadas permitem muitas vezes equacionar um cargo profissional alinhado com a carreira anterior. As expectativas e ambições vão sendo apagadas, podendo levar a uma desvalorização individual quanto ao que as pessoas podem aspirar e progredir profissionalmente. Esta internalização da precariedade começa a constituir-se, grande parte das vezes, após os primeiros tempos no novo país, a partir do contraste entre as expectativas

"procurei um país com melhores condições, para a vida ser mais fácil. (...) entretanto não sabia que seria tão difícil (...) é uma luta constante."

iniciais e a realidade: *"procurei um país com melhores condições, para a vida ser mais fácil. (...) entretanto não sabia que seria tão difícil (...) é uma luta constante."*
O espaço público e político tem sido dominado por discursos assentes na divisão entre trabalhadores migrantes de primeira e de segunda. Nos primeiros são valorizados não só os seus diplomas e competências formais, mas também a sua aparente proximidade cultural; para os de segunda, o seu trabalho é invisibilizado, o reconhecimento formal de diplomas é dificultado e são colocados entraves com base em marcadores identitários como género, raça, situação administrativa. Perante estes obstáculos, a internalização da precariedade não pode ser vista como passividade e submissão, mas antes como uma estratégia de coping (um esforço para restabelecer controlo sobre uma situação causadora de stress) e de autoproteção, sobretudo emocional, perante o apagamento forçado da identidade profissional.

"Não preciso me colocar numa situação indigna": recusa e resistência

Apesar de verem os seus percursos académicos e profissionais postos em causa através de entraves burocráticos ou de discriminações subtis no acesso ao emprego, emergem posicionamentos de resistência que rejeitam a lógica do "qualquer trabalho serve". Em alguns casos, essa resistência traduz-se na recusa de empregos precários ou ilegais que atentam à sua integridade identitária e aos seus direitos fundamentais.
Esta resistência acarreta muitas vezes grandes desafios, tais como instabilidade financeira, isolamento ou dependência de redes de apoio; todavia, mostra também a sua capacidade de agência, resistência e resiliência.
A recusa em aceitar ocupações que conduzam à desvalorização e ao apagamento dos seus saberes e competências – o designado *deskilling* – é uma afirmação de autonomia e de autodeterminação. Para outras pessoas em que a necessidade de subsistência conduz inevitavelmente à entrada em setores precários, essa opção é enquadrada como temporária, mantendo uma clara resistência silenciosa contra a desvalorização estrutural.
Neste processo, algumas procuram apoio institucional, reconhecendo a importância de recorrer a estruturas formais de proteção laboral: *"Mas eu também sei que eu tenho órgãos aqui em Portugal em que eu também consigo tirar dúvidas. Então, se eu tenho dúvida, por exemplo, em relação a alguma coisa no meu trabalho, se é ou não correto, que é uma coisa que tem muitos problemas no meu trabalho, então sei, por exemplo, que eu tenho a ACT".*
Outra estratégia recorrente de resistência passa por manter o vínculo às competências adquiridas, mesmo que em contextos alternativos. Vários/as interlocutores/as relataram continuar a trabalhar remotamente em áreas compatíveis com a sua formação, assegurando a valorização das suas qualificações. Esta opção configura uma forma de preservar a identidade profissional

e escapar de contextos discriminatórios: *"Eu trabalho de casa, porque eu não preciso sofrer [de me expor a situações precárias]"*. Assim, as narrativas das pessoas migrantes

Entre a precariedade imposta e a proteção da dignidade, não emergem sujeitos passivos de um sistema desigual, mas agentes ativos que mobilizam múltiplas estratégias de resistência quotidiana.

evidenciam que, entre a precariedade imposta e a proteção da dignidade, não emergem sujeitos passivos de um sistema desigual, mas agentes ativos que mobilizam múltiplas estratégias de resistência quotidiana. Seja pela recusa de aceitar condições indignas, pela procura de alternativas remotas que valorizam competências, ou pelo recurso a instituições de defesa de direitos, estas trajetórias desmentem a lógica de submissão e afirmam novas possibilidades de integração.

"Se me dessem a oportunidade, eu abriria uma empresa e contrataria dois ou três portugueses": Empreendedorismo como agência, necessidade e oportunidade

O lugar do trabalho emerge ainda muito associado ao tema do empreendedorismo. O empreendedorismo pode ser lido como uma resposta criativa à desqualificação, ainda que frequentemente não seja uma escolha desejada em primeira instância. Empreender no próprio negócio surge mais como uma necessidade do que uma oportunidade, sobretudo perante experiências desqualificantes no trabalho assalariado. Uma das saídas mais recorrentes é o trabalho de plataforma, designadamente no setor de transportes e estafetas. Permeada pelo ideal de "ser patrão de si mesmo", mas intermediada por grandes empresas multinacionais, esta forma de autoemprego é atravessada por elevada precariedade e intensas jornadas de trabalho. Um cidadão indiano, de 31 anos, refere que se dedica ao "negócio do TVDE", enquanto aguarda uma oportunidade para fazer uma transição profissional para o setor das tecnologias digitais. Um casal venezuelano, com uma filha pequena, também tenta reconstruir a vida em Portugal por esta via. O marido trabalha por conta de outrem na área da limpeza; ela, que na Venezuela era educadora, criou o seu próprio negócio na área dos serviços de beleza. O trabalho por conta própria surge como uma solução possível perante a ausência de rede de apoio e a necessidade de conciliar a vida profissional com a maternidade. No entanto, em vez de mobilidade ascendente, essa estratégia resulta muitas vezes em autoexploração ou em situações de informalidade. E também aqui os obstáculos são muitos, resultando numa perda de oportunidades, para as pessoas e para o país. É o caso de Said (nome fictício), cidadão argelino de 56 anos, com formação superior em contabilidade e língua inglesa. Conta que sempre viveu do seu próprio trabalho na área dos transportes e veio para Portugal com esperança de recomeçar. *"Na Argélia, sempre fui comerciante. Trabalhava por conta própria, com empresas britânicas e americanas"*. Tendo dado entrada no país por via da manifestação de interesse, lamenta os entraves legais que o impedem de abrir

um negócio em Portugal enquanto aguarda a autorização de residência. *"Tenho vontade de criar aqui uma empresa de transportes, é o meu ofício. Mas dizem que temos de esperar um, dois anos... é muito tempo para quem quer trabalhar."* Said quer trabalhar, contribuir, empreender, mas tem de ficar de braços cruzados. "Se me dessem a oportunidade, eu abriria uma empresa e contrataria dois ou três portugueses. Assim ajudava a reduzir o desemprego e contribuía com impostos e segurança social." Situações como estas não são casos isolados, mas um retrato social que se repete por todo o país. Enquanto esperam por uma oportunidade, muitas pessoas veem o seu tempo e motivação desvanecer, enquanto o país e as comunidades de destino desperdiçam uma força de trabalho empreendedora e diversa, com potencial para dinamizar economias locais e enriquecer o tecido social e empresarial.

Hein de Haas mostra-nos como as populações migrantes tendem a empreender 50% mais do que os locais

O especialista em migrações Hein de Haas mostra-nos como as populações migrantes tendem a empreender 50% mais do que os locais, promovendo inovação, criação de emprego e crescimento económico. E demonstra também como o acesso ao trabalho e ao empreendedorismo constitui a principal chave para a integração de pessoas migrantes.

Foto de Paulete Matos

"Portugal recebe muitos imigrantes, mas eu tenho a sensação que as pessoas não sabem como lidar com os imigrantes.": E agora, o que fazer?

A história é feita simultaneamente por grandes movimentos a nível macro e por ações e experiências individuais que se desenrolam à escala micro. É assim que é possível descrever momentos históricos como a Grande Transformação, a Grande Depressão, o Grande Confinamento, para citar apenas alguns. Parece-nos que estamos na atualidade a atravessar um Grande Apagão – um movimento global de apagamento de direitos, conquistas, conhecimentos acumulados. Assistimos a um apagamento dos conhecimentos, políticas de referência e boas práticas que o país vinha acumulando neste domínio, enquanto as vidas das pessoas nesta situação são também elas marcadas pelo apagamento das suas

trajetórias e invisibilização das suas realidades. Trouxemos testemunhos de estratégias e recursos mobilizados por pessoas migrantes na sua relação e interação com o mercado de trabalho e na construção dos seus percursos profissionais no novo país. O foco foi no movimento feito pelos próprios. Mas importa contrariar a expectativa do movimento unilateral num processo de integração e reconhecer que, sendo este um processo sistémico, é fundamental responsabilizar todos os atores: empregadores, governos, instituições. O lugar central que o trabalho ocupa na vida das pessoas salienta a importância de defender e reforçar o direito universal a condições de trabalho dignas, acompanhado por medidas que agilizem o reconhecimento de direitos de cidadania e o reconhecimento das qualificações académicas e profissionais. Mas importa ainda questionar o papel de cada pessoa nesta narrativa, pois, para manter o status quo, é necessário o silêncio, o virar o olhar e, simplesmente, uma ideia de que este assunto não nos diz respeito. Mas diz! Se é certo que são necessárias políticas e práticas estruturais para combater uma problemática sistémica, também é verdade que nas ações coletivas, de amizade, de entreajuda, de posicionamento, ou seja, nas nossas ações cidadãs também devemos assumir um lugar de questionamento, de visibilização das realidades injustas que perpetuam injustiças para quem as vive, mas também para toda uma sociedade que desperdiça competências, saberes e experiências que poderiam enriquecer os espaços de trabalho e contribuir para sociedades mais diversas, inclusivas e criativas. Perante isto, o que podemos fazer para não sermos as pessoas que “não sabem como lidar com os imigrantes”? O que podemos fazer à nossa escala, nos nossos quotidianos, nos nossos encontros, nos papéis que desempenhamos, na vizinhança, nos locais de trabalho, como colegas?

Trabalho em Plataformas digitais na atualidade e a Associação de Imigrantes e Trabalhadores por Aplicação

Marcel Borges e Hans Donner
Dirigentes da Asitrap

Estamos a começar 2026. Os trabalhadores por App, Estafetas ou TVDE, estão cada vez mais endividados e sem esperança, ou até com fome. O trabalho Uberizado está cada vez mais precarizado ano após ano e desesperador. Não importa o dia e a hora para pedir transporte, medicamento, produto de higiene ou alimento. As profissões antes vistas com admiração e inovação, seguras e necessárias, são usadas para uma exploração cruel onde o suor não paga sequer o pão, um modelo que esmaga quem o sustenta. Vemos Motoristas a cambalear de sono em frente aos grandes centros comerciais e pontos turisticos, sem o descanso devido e dormindo no próprio carro, pondo em risco a sua própria segurança e dos passageiros. Estafetas com mochilas térmicas cheias e de barrigas vazias. Carros e motas sem manutenção, trabalhadores que arrendam um apartamento de 2 ou 3 quartos para compartilhar entre dezenas de outros trabalhadores desconhecidos, mostrando a exploração cometida também pelo setor imobiliário. A profissão é formada, em maioria, por imigrantes sem documentos ou em fase de regularização. Assim, o trabalhador vai reclamar a quem, se ele "não existe"? O Governo apenas ignora tudo isto por meio da AIMA (Agência para a Integração, Migrações e Asilo), negligenciando e dificultando a obtenção dos documentos pessoais, proporcionando um ambiente propício para toda a exploração com trabalhadores sem dignidade e sem vida.
A Agenda do Trabalho Digno, aprovada em 2023 e ainda em vigor, está a ser posta em causa, desde Julho de 2025, pelas propostas de alteração no Código do Trabalho, atingindo os Trabalhadores por App. Percebe-se, de fato, uma relutância dos legisladores, aparentemente temendo o embate em torno da questão, seja por ignorância sobre a profissão ou sobre a exploração sofrida pelos trabalhadores.
Neste cenário, o Patrão Algoritmo impera.

Estafetas e TVDEs pelas ruas, fiscalizados, cobrados e punidos por um Bot Algorítimo sem direito à defesa ou sentimentos. O sabor amargo da exploração e indignação sem ter a quem reclamar os pagamentos errados e descontos sem explicação. O Algorítimo age de forma discricionária e orquestrada com os seus interesses de auferir lucros draconianos, sendo cobrados em média, em cada venda, 30 % do restaurante e apenas uma parte do pagamento pela entrega é repassado ao Estafeta. Para o Motorista de TVDE a lógica é a mesma, retira a maior parte paga pelo cliente e repassa para o trabalhador apenas o suficiente para sobreviver e minimamente fazer a manutenção do veículo... a conta nunca fecha. Assim as Empresas de Aplicativos lucram em cima dos restaurantes, das entregas ou passagens dos clientes e ainda retira a maior parte do que seria destinado aos trabalhadores, Estafeta e Tvde. Os tribunais portugueses, timidamente começaram a dar razão a alguns estafetas que querem ter contrato de trabalho. Em Espanha, já se vislumbra a celebração dos primeiros vínculos laborais, mas ainda em sede de recurso e recursos o que prevalece são as decisões em prol das empresas multinacionais, baseadas quase sempre nos mesmos argumentos: que o estafeta tem liberdade de trabalhar em diversas plataformas ao mesmo tempo, pelo simples facto de conseguir ficar online em mais de uma aplicação de entrega, esquecendo-se que, a partir do momento que um pedido é aceito, não é recomendável que se recolha outro no mesmo momento, ou seja , não existe duplicidade de patrões em nenhum momento. A verdade é que o trabalhador uberizado nunca esteve mais desamparado. Como não tem patrões, como punição também não tem direitos. Refém do algoritmo implacável, você pode não trabalhar, mas a conta no fim do mês não tarda em chegar, ele não respeita, doença, luto ou coisa que o valha. Ninguém vai aposentar como estafeta, a rotatividade enfraquece a luta por melhores condições, porém salva os tripulantes deste barco à deriva. Agora fica fácil começar a entender o porquê destes trabalhadores, Estafeta e Tvde, passarem 12, 14 ou até 18 horas trabalhando diariamente.

Não há férias anuais, folgas semanais, pagamento de horas extras ou adicional noturno. Estes trabalhadores tem família para sustentar e são forçados e trabalhar numa espécie de confinamento sem fim.

Não há férias anuais, folgas semanais, pagamento de horas extras ou adicional noturno. Estes trabalhadores tem família para sustentar e são forçados e trabalhar numa espécie de confinamento sem fim. A promessa de flexibilidade e autonomia, eram apenas armadilhas e os custos operacionais, insustentáveis. E assim, explorar o máximo de lucro em cima dos trabalhadores totalmente subordinados. A falta de transparência é total e reclamar pode causar penalizações ou banimento do trabalhador. Reclamar a quem? Onde está o escritório da Empresa, onde estão os responsáveis? É evidente que estes algorítimos precisam de uma regularização e o Governo precisa apoiar a Organização Coletiva, fiscalizar

e dar o mínimo de segurança trabalhista e dignidade para estes Seres Humanos explorados A Uberização é um sistema montado para moer gente e obter o máximo de lucro... sem regras, e pelo lucro em cima dos trabalhadores, vale tudo!

A Asitrap - Associação dos Imigrantes e Trabalhadores por Aplicação, foi fundada formalmente em fevereiro 2025 para ser o rosto da luta destes trabalhadores.

A Asitrap - Associação dos Imigrantes e Trabalhadores por Aplicação, foi fundada formalmente em fevereiro 2025 para ser o rosto da luta destes trabalhadores. Veio na sequência do grupo Estafetas em Luta, que nasceu em 2019 reunindo 48 estafetas da região norte, que lutaram contra as más condições de trabalho, e da fusão deste grupo com outros de outras regiões do país. A Asitap continua esta luta, toma posição, oferece informações de oportunidades de emprego, formações com aula de português para uma melhor inclusão social do imigrante, principalmente os de origem do Bangladesh, Índia e Paquistão, povo este que domina atualmente o mercado de entregas de comida em Portugal. E tem sido uma voz coletiva destes trabalhadores, que muitos ainda não querem escutar, mas que são uma parte essencial deste país e da classe trabalhadora que o faz mover.

Foto de Marcel Borges

Uber
Eats
Uber
Eats

Capitalismo (Racial) de Plataformas

João Pedro Carraça
Doutorando em Sociologia, ICS-ULisboa

Em Portugal, a *plataformização* do setor de entrega de comida iniciou-se, em 2017, quando a *Uber Eats* e a *Glovo* começaram a operar em território nacional e, desde então, estas empresas têm vindo a crescer contínua e substancialmente, sendo a *Uber Eats*, em 2023, a maior empresa do setor alimentar (30% de quota de mercado), seguida da *Glovo* (20%).[1] Este processo iniciou-se na Área Metropolitana de Lisboa, estendendo-se posteriormente a outras cidades do país, considerando que, no caso da *Uber Eats*, em 2021, os seus serviços já abrangiam a 70% da população em território nacional.[2]
O surgimento destas *plataformas digitais de trabalho* (doravante, PDT) não é alheio aos fenómenos de precarização e de disseminação de formas "atípicas" de emprego pré-existentes.[3] Os mercados de trabalho, nomeadamente na Europa, têm vindo a reconfigurar-se desde um modelo fordista de emprego padrão – assente em contratos de trabalho a tempo inteiro e de longa duração – para modalidades amplamente precárias. Seguindo a continuidade das lógicas capitalistas de organização do trabalho, a maioria das características do processo de trabalho em PDT como o trabalho realizado a pedido, a remuneração à peça, o trabalho com meios de produção próprios e a relação triangular – entre produtor, consumidor e intermediário – não figuram nenhuma novidade. Aqui importa somente compreender a intermediação, supervisão e gestão do trabalho por uma plataforma digital, com recurso a um algoritmo, como a verdadeira nova dimensão da organização do trabalho em PDT.
Analisando comparativamente a composição da força de trabalho nesta plataformas, enquanto que no Brasil a representação imigrante no setor é reduzida – embora a das pessoas racializadas seja significativa –, em Portugal, à semelhança de Espanha,[4] a força de trabalho é socialmente composta maioritariamente por

1 N. Boavida, I. Roque, and A. B. Moniz, 'Collective Voice and Organizing in Digital Labour Platforms in Portugal', Journal of Labor and Society, vol. 26, no. 4, 2023, p. 10.

2 N. Rodrigues and D. Ferreira, 'Plataformização do Espaço Urbano – o caso das Plataformas de Entregas na Área Metropolitana de Lisboa', in Geografia Urbana: Revisitando conceitos e temas, 1st edn, Brasil: Editora Universitária da UFRPE, 2023, p. 265.

3 V. D. Stefano, 'The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy"', Oct. 28, 2015, Rochester, NY: 2682602. doi: 10.2139/ssrn.2682602.

4 J. Soeiro, K. S. Seto, and V. Riesgo Gómez, 'Varieties and similarities of platform capitalisms: a comparative approach of labor regulation in Brazil, Portugal and Spain', Front. Sociol., vol. 10, Mar. 2025.

jovens imigrantes do *Sul Global*. De acordo com os dados da ACT, a maioria dos trabalhadores identificados na sua ação inspetiva era do sexo masculino (91%), oriunda do Brasil (63%) seguido da Índia, Bangladesh e Paquistão (31% no seu conjunto).[5] Geograficamente, estes trabalhadores concentram-se principalmente em grandes centros urbanos como as cidades de Lisboa, Setúbal e Porto, sendo particularmente interessante o caso de Lisboa – onde se observa uma reprodução de padrões de comércio, residência e desigualdades geográficas e sociais pré-existentes – conforme identificado por estudos anteriores.[6]

Estas desigualdades sociais não comportam uma distribuição aleatória de diferentes caraterísticas individuais, mas são sim resultado de processos sociais que criam fronteiras e as mantêm, em torno de categorias socialmente construídas – determinando por consequência o acesso a recursos e posições.[7] Falamos de mecanismos de *exploração*, quando o valor atribuído a quem o produz é inferior ao esforço de produção de valor acrescentado, e dá-se, portanto, uma apropriação assimétrica dos resultados dos esforços produtivos, e em mecanismos de *acumulação de oportunidades*, quando determinados indivíduos do outro lado da fronteira são excluídos do recurso de produção de valor e, este último, é dedicado à reprodução da própria fronteira. Por exemplo, embora os trabalhadores em PDT sejam classificados enquanto independentes, e tenham de dispor do seu capital para o seu trabalho, estes não dispõem do recurso fundamental para a produção do seu serviço – a infraestrutura sociotécnica da plataforma – e, por consequência, o acesso direto aos clientes, e aos seus respetivos dados. Neste sentido, os dados produzidos durante a própria prestação do serviço são também alienados dos próprios trabalhadores, e o seu valor é remetido para a reprodução da fronteira entre estes e os proprietários das plataformas. Acrescem ainda os mecanismos de *emulação*, através dos quais se transferem categorias de determinados modelos organizacionais para novos ambientes, e mecanismos de *adaptação*, através dos quais se criam procedimentos e práticas quotidianas (rotinas sociais) que reproduzem distinções categoriais.[8]

Neste sentido, o trabalho em PDT não deve ser entendido como uma idiossincrasia na sua génese, mas sim como uma *emulação* das formas e dinâmicas capitalistas pré-existentes que assentam, nomeadamente, em lógicas de diferenciação racial, constituindo o que alguns

5 ACT, 'Relatório da Intervenção - Plataformas Digitais', Autoridade para as Condições do Trabalho, Relatório de intervenção, 2024. [Online]. Available: https://portal.act.gov.pt/AnexosPDF/Not%C3%ADcias/ACT%20-%20Relatorio%20da%20intervencao%20Plataformas%20Digitais.pdf, p 24-25.

6 Ver Soeiro et al., 2025; N. Rodrigues, 'Micro-logística, trabalho de estafeta e subjectividade: Uma auto-etnografia enquanto estafeta de uma plataforma de entregas em Lisboa', in Geografias de Transição para a Sustentabilidade, Guimarães: Associação Portuguesa de Geógrafos, Nov. 2019, pp. 619–624; 1E. Leonardi and G. Pirina, 'Uber in the portuguese gig economy: A laboratory for platform capitalism', Work Organisation, Labour and Globalisation, vol. 14, no. 2, pp. 46–63, 2020.

7 C. Tilly, 'Historical Perspectives on Inequality', in The Blackwell Companion to Social Inequalities, John Wiley & Sons, Ltd, 2005, pp. 15–30.

8 Ibidem

autores denominam de *Capitalismo Racial*.[9] Neste, a definição de estatutos sociolegais precários está profundamente relacionada com a *racialização* dos trabalhadores imigrantes, fenómeno que se manifesta na sua intersecção com o *Capitalismo de Plataformas* ao reproduzir um sistema que alguns autores denominam como: *Capitalismo Racial de Plataformas*.[10] A lógica de diferenciação social do trabalho imigrante em PDT afirma uma perspetiva fundamental para analisar a precariedade do setor, pois permite compreender como é que o enquadramento público e político do sujeito imigrante[11] (re)produz processos de *racialização* assentes em diferenças legais e sociopolíticas co-constitutivas do que podemos denominar de *Capitalismo Racial de Plataformas*.[12] Importa aqui distinguir a *racialização* de um conceito estático de raça, e defini-la como um processo ativo de alterização, através da atribuição de características, e valores, particulares a visíveis *outros*, em discursos e práticas que operam em diferentes escalas.[13] Neste sentido, a *racialização* deve ser entendida como um processo situado e relacional de rearticulação dos sujeitos que, num sistema hierárquico de relações raciais desiguais, vai reajustando-se também às flutuações da acumulação de capital que acompanham as transformações tecnológicas, mudanças políticas e a própria produção de conhecimento.[14] Embora crítico do conceito de *Capitalismo Racial*, Loïc Wacquant conceptualiza o processo de *dominação etnoracial* com base em três

O enquadramento público e político do sujeito imigrante (re)produz processos de racialização assentes em diferenças legais e sociopolíticas co-constitutivas do que podemos denominar de Capitalismo Racial de Plataformas

9 J. Melamed, 'Racial Capitalism', Critical Ethnic Studies, vol. 1, no. 1, pp. 76–85, 2015; T. M. Cottom, 'Where Platform Capitalism and Racial Capitalism Meet: The Sociology of Race and Racism in the Digital Society', Sociology of Race and Ethnicity, vol. 6, no. 4, pp. 441–449, Oct. 2020; D. J. Lee and J. Wang, 'From threat to essentially sacrificial: racial capitalism, (im)mobilities, and food delivery workers in New York City during Covid-19', Mobilities, 2024.

10 Cottom (2020); D. Gebrial, 'Racial platform capitalism: Empire, migration and the making of Uber in London', Environment and Planning A, vol. 56, no. 4, pp. 1170–1194, 2024.

11 V. Tsagkroni, 'Shaping and Branding Migration Policy: A Retrospective Analysis of Portugal's Contemporary Model', Media and Communication, vol. 12, 2024, doi: 10.17645/mac.7912.

12 Gebrial (2024); S. Animento, 'Understanding Racism in Digital Capitalism. Racialisation and De-Racialisation in Platform Economies, Infrastructural Racism and Algorithmic Opacity', tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society, vol. 22, no. 1, pp. 366–380, Apr. 2024; O. Maury, 'The Fragmented Labor Power Composition of Gig Workers: Entrepreneurial Tendency and the Heterogeneous Production of Difference', Critical Sociology, vol. 50, no. 7–8, pp. 1167–1182, Nov. 2024, doi: 10.1177/08969205231216418.

13 Gebrial, 2024.

14 Animento, 2024.

processos: o de exploração – a extração de valor económico – o de subordinação, ou seja, a imposição de inferioridade estatutária, e o de exclusão – a negação de acesso a recursos e instituições.[15]
Neste sentido, a *racialização* do trabalhador imigrante relega-o objetivamente para empregos precários, informais e de baixa remuneração, condição essencial para que as empresas das plataformas encontrem ao seu dispor trabalhadores que, por inacesso a melhores alternativas no mercado laboral tradicional, são atraídos para a economia de plataformas, nomeadamente através narrativas empreendedoras e promessas de autonomia.[16]
A *racialização* dos trabalhadores imigrantes em PDT pode ser então entendida como um processo relacional de diferenciação, e fragmentação, que ocorre no quotidiano, seja nas interações com os clientes, os restaurantes, ou na rua. O próprio estatuto sociolegal do trabalhador, bem como, o panorama institucional e regulamentar, são importantes eixos estruturais que moldam a composição da força de trabalho e a autonomia dos trabalhadores em relação às suas próprias condições laborais. Exemplo disto é a frequente categorização dos sujeitos imigrantes e a sua subordinação enquanto desempregados e/ou *inempregáveis*.[17]
Em Londres, por exemplo, a Uber expandiu-se sobre a exclusão histórica de homens sul-asiáticos, assente em *pânicos morais* (representando-os como ameaças à segurança) para justificar um controlo algorítmico disciplinar.[18] Enquanto em Nova Iorque, essa relação durante a pandemia da COVID-19 transitou para a categorização destes trabalhadores como *essenciais* – embora aparentemente *sacrificáveis* – permitindo a sua mobilidade exposta ao vírus, e assegurando a circulação económica e a proteção das elites.[19]
As PDT atuam como um ajuste para o capital ao absorverem imigrantes e minorias étnicas que, devido ao racismo sistémico ou às barreiras legais, enfrentam poucas alternativas no mercado de trabalho formal. Dá-se então uma *inclusão predatória*, integrando grupos marginalizados em esquemas de mobilidade económica sob condições altamente extrativas e sem proteções sociais básicas.[20]
Sendo assim, constitui-se uma relação de dependência económica que funciona como um dispositivo disciplinar de controlo e de *manufatura de consentimento*.[21] Em todo o caso, este consentimento também requer

15 L. Wacquant, 'Farewell to "race and racism": On the analytic primacy of ethnicity', Ethnicities, p. 14687968251323911, Mar. 2025.

16 S. Katta, F. Ferrari, N. van Doorn, and M. Graham, 'Migration, migrant work(ers) and the gig economy', Environ Plan A, vol. 56, no. 4, pp. 1102–1112, June 2024.

17 N. van Doorn, 'Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the "on-demand" economy', Information, Communication & Society, vol. 20, no. 6, pp. 898–914, June 2017, doi: 10.1080/1369118X.2017.1294194

18 Gebrial, 2024.

19 D. J. Lee and J. Wang, 'From threat to essentially sacrificial: racial capitalism, (im)mobilities, and food delivery workers in New York City during Covid-19', Mobilities, 2024, doi: 10.1080/17450101.2024.2337260.

20 T. M. Cottom, 'Where Platform Capitalism and Racial Capitalism Meet: The Sociology of Race and Racism in the Digital Society', Sociology of Race and Ethnicity, vol. 6, no. 4, pp. 441–449, Oct. 2020.

21 M. Burawoy, Manufacturing consent: changes in the labor process under monopoly capitalism. Chicago: The University of Chicago press, 1982; J. B. Schor, W. Attwood-Charles, M. Cansoy, I. Ladegaard, and R. Wengronowitz, 'Dependence and precarity in the platform

dispositivos de normalização da precariedade que assentam em diferentes fatores. No caso dos trabalhadores em PDT a precariedade do vínculo laboral, e a desproteção social inerente servem enquanto dispositivos de subjetivação que levam o trabalhador a não se ver como tal, mas como uma empresa de um só, cujo desejo de autonomia permanece preso à competição.[22] Este fenómeno manifesta-se através da incorporação de narrativas de autorresponsabilização individual que se constituem como uma *tendência empreendedora transversal*,[23] contudo, na prática, traduz-se numa crescente dificuldade em distinguir o tempo de trabalho do tempo livre e numa insegurança constante quanto aos rendimentos efetivos. Esta tendência não produz verticalmente *empreendedores* como uma categoria específica de trabalhadores, nem as relações de trabalho afetam todos os trabalhadores horizontalmente da mesma forma. Ao invés, ela atravessa todos os segmentos da força de trabalho podendo assumir diferentes formas, dependendo das diferentes relações de poder e, no caso do trabalhador imigrante, converte-se numa prática aspiracional que esbarra nas lógicas do capital. Esta dimensão é relevante pois acarreta particularidades e ambiguidades no domínio da autonomia, nomeadamente, pelo facto das PDT degradarem simultaneamente as condições de trabalho, enquanto conferem a estas trabalhadores oportunidades fundamentais para melhorarem os seus meios de subsistência,[24] constituindo inclusive uma forma de resistência à organização do trabalho pela sua isenção de requisitos laborais baseados na cidadania.

A insegurança do seu estatuto sociolegal constrói uma força de trabalho predisposta a aceitar as condições que a plataforma impõe

Por vezes, a combinação destas experiências com a insegurança do seu estatuto sociolegal constrói uma força de trabalho predisposta a aceitar as condições que a plataforma impõe, salientando que a produção social e jurídica desta diferença, é também co-constitutiva da diferença produzida algoritmicamente pelas plataformas. Importa mencionar que estas plataformas substituem a figura do chefe, ou do supervisor, por um algoritmo que pode codificar os preconceitos de quem o determina, por exemplo, os sistemas de avaliação (*rating*) permitem que o racismo dos clientes determine quem pode continuar a trabalhar, resultando em desativações de conta (i.e. despedimento) sem direito a defesa. Existe, portanto, uma relação bidirecional da *racialização* – enquanto causa e consequência dos próprios processos de plataformização da economia – considerando que estas plataformas têm a capacidade de separar, e

economy', Theor Soc, vol. 49, no. 5, pp. 833–861, Oct. 2020.

22 Maury, 2024.

23 Ibidem

24 N. van Doorn, F. Ferrari, and M. Graham, 'Migration and Migrant Labour in the Gig Economy: An Intervention', Work, Employment and Society, vol. 37, no. 4, pp. 1099–1111, 2023, doi: 10.1177/09500170221096581.

Foto de Pedro Fernandes

agregar, grupos de trabalhadores reforçando, ou diluindo, simultaneamente, as fronteiras sociais do trabalho imigrante que o delimita.[25] Acresce que além desta relação bidirecional entre os processos de *racialização* e plataformização, paradoxalmente ou ambiguamente, é também sugerida uma experiência de *des-racialização* no contacto do trabalhador imigrante com o trabalho em PDT devido à opacidade (*blackbox*) inerente ao controlo algorítmico do trabalho que é apresentado enquanto algo aparentemente neutro.[26] Aqui a *des-racialização* é definida como a remoção da ideia de raça – e supostas consequências – do discurso público de modo que um grupo, socialmente racializado, seja então introduzido no domínio público em termos não raciais. E, neste sentido, o trabalhador imigrante, cujo estatuto sociolegal precário o pode remeter frequentemente para um historial de discriminação e exclusão no mercado laboral, recorre ao trabalho em PDT, enquanto primeiro emprego, precisamente por não se sentir considerado parte de um grupo étnico, ou racializado, escapando a um empregador racista ou a práticas racistas de chefes, expondo-se embora a aparente arbitrariedade dos algoritmos. Por fim, embora os próprios processos de racialização não afetem todos os trabalhadores imigrantes da mesma forma – sendo que dependem da forma como estes agentes são socialmente e contextualmente enquadrados – eles evidenciam como o trabalho imigrante em PDT é o resultado de uma complexa interação entre a (des)integração institucional e diferentes trajetórias de vida pessoal e profissional. Nesse sentido, é impossível pensar a regulação e as lutas laborais no universo das PDT sem ter em conta, também, a dimensão da racialização dos trabalhadores imigrantes que o protagonizam.

25 Melamed, 2015.

26 Animento, 2024.

DOSSIER CENTRAL

Contra-Reforma Laboral

Nota de apresentação

Ao longo dos últimos meses, a nossa revista teve o privilégio de contar com a colaboração de juristas, sociólogos, economistas, historiadores e vários especialistas de relações laborais, que nos permitiram publicar (às vezes em primeira mão) ou republicar os seus textos (saídos noutros órgãos escritos), na secção Contra-Reforma Laboral, disponível online e em atualização permanente, e contribuir para a sua difusão. Agradecemos a todos e a todas que, desde a primeira hora, foram incansáveis na análise critica das implicações do *Anteprojeto de Lei da Reforma da Legislação Laboral- Trabalho XXI*. Em registos transversais de análise de conjunto e em registos temáticos específicos. Da sua leitura concluímos que a retirada liminar deste *Anteprojeto* é indispensável. E percebemos porque é que a resposta sindical e popular contra este anteprojeto foi grandiosa e inédita na diversidade, pluralismo e unidade ampla que consubstanciou e que culminou na exemplar Greve Geral de 11 dezembro. Na secção do nosso sítio online intitulada Greve Geral documentamos as posições das organizações sindicais, as iniciativas de preparação da greve e integramos textos e artigos publicados por fontes sindicais e alguns órgãos de comunicação social.

Neste 2º número da Revista, Maria da Paz Campos Lima integra, numa visão geral, grande parte desses contributos no texto *Trabalho XXI - Anteprojeto de Lei da Reforma da Legislação Laboral*: *a agenda anti laboral e antissindical que é imperioso travar*.
Depois dessa apresentação, publicamos neste número dois contributos inéditos de análise jurídica:
O texto da autoria de João Leal Amado, professor catedrático de direito do trabalho na Universidade de Cimbra, ***"Trabalho XXI": da liberdade para oprimir***, uma síntese critica das implicações centrais do *Anteprojeto* no domínio das *relações individuais de trabalho*, discutindo as questões de constitucionalidade que suscita – o qual complementa vários textos do autor publicados na seção Contra-Reforma Laboral.
O texto da autoria de João Carlos Simões Reis, também professor da mesma Universidade, ***O Anteprojeto XXI, a contratação coletiva e a Constituição da República Portuguesa,*** uma análise critica extensiva do significado das alterações propostas no domínio das *relações coletivas de trabalho*, numa perspetiva diacrónica, integrando as questões de constitucionalidade em jogo.

Trabalho XXI - Anteprojeto de Lei da Reforma da Legislação Laboral:

A agenda anti-laboral e antissindical que é imperioso travar

Maria da Paz Campos Lima
Socióloga, membro da Direção da revista *Que Força É Essa?*

«Aprende a nadar, companheiro,
que a maré se vai levantar...»

Em 24 de Julho de 2025, em pleno período de férias para uma grande parte da população, o governo da AD (PSD/CDS) apresentou na concertação social o *Anteprojeto de Lei da Reforma da Legislação Laboral -Trabalho XXI*, o qual surpreendeu, em primeiro lugar, pela sua amplitude: perto de 100 propostas de alteração ao Código do Trabalho. Nomeadamente, porque tal projeto ambicioso não foi anunciado nas eleições realizadas apenas três meses antes, em 18 de maio de 2025, nem tampouco figurou no Programa do Governo apresentado à Assembleia da República em 17 de junho. Com a agravante de que estas alterações, no geral desfavoráveis para os trabalhadores, visam modificar substancialmente ou eliminar disposições do Código do Trabalho, introduzidas recentemente pela Lei 13/2023 da *Agenda do Trabalho Digno*, pela Lei 83/2021 (incidindo no teletrabalho) e pela Lei 93/2019, sem qualquer avaliação prévia sobre a sua implementação. Com efeito, a apresentação do *Anteprojeto* não foi suportada por qualquer diagnóstico ou estudo justificativo das alterações pretendidas. Que urgência e constrangimentos justificam o *Anteprojeto Trabalho XXI*, um projeto cujos conteúdos recuperam e generalizam velhas medidas de «exceção» e inventam novas, transformando-as no «novo normal», testando uma vez mais os limites da Constituição, como nos tempos da Troika? O governo da AD defende que é em tempos de crescimento económico e quase pleno emprego – dir-se-ia «em tempo de vacas gordas» – que as chamadas «reformas estruturais» se devem fazer. No plano económico, aparentemente, não haveria emergência nem urgência ...
A urgência do governo da AD é outra. É a «oportunidade política», sem precedentes históricos, desde a Revolução do 25 de Abril de 1974, propiciada pelos resultados das eleições, isto é, a emergência de uma maioria de direita de 2/3 na Assembleia da República – incluindo

60 deputados de extrema-direita. Uma alteração profunda – permitindo, no limite, alterar significativamente a Constituição da República Portuguesa e/ou a composição do Tribunal Constitucional. A «oportunidade política» foi, sem dúvida, o catalisador e o fator explicativo mais forte da ambição governamental e da «arrogância de classe» exibida com este *Anteprojeto*.
Uma ambição cujos objetivos são bem explicitados por Paulo Pedroso:
«Um dos fios condutores das propostas feitas é o de acolher sob a ideia de flexibilidade o enfraquecimento de vínculos recíprocos entre empregadores e trabalhadores, o de acentuar a subordinação dos trabalhadores, de melhor e mais apertadamente os controlar, de lhes retirar poder onde o têm.
A rutura é paradigmática. Caminha-se na direção de uma falsa simetria entre trabalhador e empregador, vistos como partes iguais, que podem igualmente renunciar a algumas prerrogativas e dever definir com maior liberdade a sua relação.»[1]
As propostas para o trabalho que o século XXI dispensa[2], desta reforma injustificada, injusta e indesejável do ponto de vista das necessidades de desenvolvimento económico do país e da coesão social[3], baseiam-se em falsas premissas de que o mercado de trabalho português é demasiado "rígido", de que a flexibilidade melhora o desempenho da economia, e de que a falta de flexibilidade tem impedido o crescimento dos salários[4]. Assentando na velha lógica neoliberal que se afirmou desde o Código de Trabalho de 2003, prosseguem a destruição de direitos fundamentais dos trabalhadores sob o pretexto de combater a segmentação do mercado de trabalho, visando a igualização "por baixo" e generalização da insegurança laboral[5].
Um caminho de agravamento da assimetria capital trabalho com riscos acentuados de maior fragilização dos trabalhadores e de maior desregulação social nos locais de trabalho[6].
Ora a urgência neste tempo em que vivemos – que não o é das «vacas gordas» para a esmagadora maioria da população trabalhadora –, tem de ser vista no contexto da escalada em curso da insegurança mundial, da guerra das tarifas e das armas, da crise e mudança climática, das incertezas e perigos da gestão algorítmica e da inteligência artificial e dos seus reflexos no(s) mundo(s) do trabalho.
Sem esquecer, a primeira vaga emergente de reestruturações e despedimentos à boleia da inteligência artificial, que já aí está. A proatividade que o *Anteprojeto Trabalho XXI* anuncia, visa explorar plenamente essas "oportunidades" – em nome da flexibilidade – no sentido de alterar profundamente e duradouramente as relações laborais em desfavor do trabalho.

---

1 Paulo Pedroso, Contrarreforma laboral: a precariedade nunca existiu, 7 agosto 2025.

2 Henrique Sousa, Joana Neto, João Leal Amado, José Soeiro e Maria da Paz Campos Lima, O trabalho que o século XXI dispensa, 10 de setembro 2025.

3 Ricardo Paes Mamede, Reforma laboral de Montenegro: injustificada, injusta e indesejável, 13 de setembro 2025.

4 Vicente Ferreira, Os salários são baixos por causa da "rigidez" do mercado de trabalho?, Ladrões de Bicicletas, 15 setembro 2025.

5 António Garcia Pereira, O "Anteprojeto" de Lei da reforma da legislação laboral" – Trabalho XXI ou a liquidação dos direitos laborais, 12 setembro 2025.

6 João Fraga de Oliveira, Trabalho XXI: rerum novarum?, 22 de agosto 2025

É o que o *Anteprojeto Trabalho XXI* pretende, no campo das *relações individuais de trabalho,* ao liberalizar ainda mais os despedimentos, em conflito com a proibição do despedimento sem justa causa, ao retirar aos trabalhadores possibilidades de se defenderem nos processos de despedimento, ao facilitar despedimentos para recorrer a *outsourcing* e ao promover a insegurança laboral sob várias formas, incluindo a precariedade permanente[7]. É o que pretende, ao diminuir a proteção laboral e social dos trabalhadores economicamente dependentes e ao inviabilizar na prática o reconhecimento do contrato de trabalho aos trabalhadores das plataformas digitais[8]; ao descriminalizar o trabalho não declarado[9]; e ao esvaziar a ação especial de reconhecimento de contrato de trabalho, nas situações de combate ao falso trabalho independente[10].
E é o que o *Anteprojeto* pretende ao instituir bancos de horas por decisão patronal unilateral e permitir horários de trabalho incompatíveis com a saúde e equilíbrio da vida familiar dos trabalhadores, além de várias limitações aos direitos de grupos mais vulneráveis.[11]
É o que o Anteprojeto Trabalho XXI prevê no campo das *relações coletivas de trabalho* – uma autoestrada que termina num precipício – ao suprimir os *regimes de arbitragem* que visam prevenir a caducidade das convenções coletivas, abrindo totalmente as portas à caducidade unilateral; ao admitir que sejam as empresas a escolher a convenção coletiva aplicável a estender a todos os trabalhadores, no caso da pluralidade de convenções; ao permitir que no contexto de crise económica da empresa, além de suspensão temporária das convenções coletivas seja também viável a redução dos direitos nelas consagrados; e ao retirar a proteção do *tratamento mais favorável* ao regime do teletrabalho e ao regime de compensação das horas extraordinárias. Isto é, em nome da dinamização da negociação coletiva, procede-se à sua implosão colocando os sindicatos em «estado de extrema necessidade» da caducidade das convenções coletivas à individualização das relações laborais. Um quadro que é agravado pela limitação da capacidade de intervenção sindical nas empresas sem trabalhadores sindicalizados e pela limitação do direito à greve. No seu conjunto uma proposta incompatível com uma política de desenvolvimento económico e social, com a defesa das instituições democráticas e os direitos fundamentais dos

7 João Leal Amado: "Trabalho XXI": roteiro para um precário abdicante, 3 agosto 2025; 392: licença para expulsar!, 13 de agosto 2025; O impúdico retorno do despedir-para-terceirizar, 16 de setembro 2025.. José Pedro Pinto: Trabalho XXI: a precariedade por tempo indeterminado, 20 de agosto de 2025.

8 Teresa Coelho Moreira e Guilherme Dray: Pseudopresunção de laboralidade nas plataformas digitais, 15 de agosto de 2025. João Leal Amado, Plataformas digitais: uma despresunção de laboralidade que é um 31..., 23 Agosto de 2025.

9 José Soeiro: O Luís contra quem trabalha, 19 de agosto 2025; Mexer num detalhe para fazer ruir o combate à precariedade, 22 de setembro 2025.

10 José Soeiro: O Luís contra quem trabalha, 19 de agosto 2025; Mexer num detalhe para fazer ruir o combate à precariedade, 22 de setembro 2025.

11 Joana Neto: Trabalho XXI: uma receita do passado que agrava a exclusão de grupos vulneráveis, 9 de agosto 2025. Milena Rouxinol, Mais um ou dois dias de "férias" e as coisas que realmente importam, 22 de agosto de 2025. Catarina de Oliveira Carvalho, Joana Nunes Vicente, Luísa Andias Gonçalves, A proteção da parentalidade na Agenda do Trabalho XXI: um passo em frente ou dois passos atrás?, 2 outubro 2025.

trabalhadores consagrados na Constituição.[12]
As «concessões» proclamadas pelo governo da AD em resposta à UGT, nas vésperas da greve geral de 11 de dezembro convocada pela CGTP-IN e pela UGT, com uma ou duas exceções, como repor o número de horas de formação retiradas pelo *Anteprojeto*[13], mostraram que a emenda ainda é pior do que o soneto, ao introduzir novos ataques aos trabalhadores, alinhando-se com as exigências da patronal CIP .[14] Também, a publicação por decisão unilateral do governo, de dois decretos, a 9 de dezembro, escancarando as portas ao trabalho não declarado, sem debate no Parlamento e na concertação social[15], colocou em evidência que as promessas feitas de diálogo social antes e depois da greve geral, constituem uma mera cortina de fumo.
A resposta a este *Anteprojeto* de negação da dignidade do trabalho uniu as duas centrais sindicais, reafirmando a centralidade do trabalho[16].
A critica ao pacote laboral e a amplitude do apoio à greve geral de 11 de dezembro de 2025, que fez a unanimidade do movimento sindical, a mobilização exemplar em plenários de empresa e em manifestações várias reafirmaram a rejeição liminar do Anteprojeto e a centralidade do sindicalismo [17]. Como afirmou Manuel Carvalho da Silva, extraindo as lições a reter para o futuro que se avizinha:

«A unidade laboral e sindical construída para dar êxito à greve pode e deve ser mantida sem a mínima cedência a maldades. O apoio político das forças da Esquerda à agenda sindical existiu e foi importantíssimo. Se prosseguir em agendas político-partidárias próprias, mas convergentes, pode abrir chamas de esperança no plano político.»[18]

Foto de Ana Durães

12 João Leal Amado: O anteprojeto e a contratação coletiva – Uma autoestrada que termina num precipício ,14 de agosto 2025; O direito à greve e os serviços mínimos, 28 de agosto 2025. Maria da Paz Campos Lima, Relações laborais e negociação coletiva: dinamizar ou implodir?, 19 de setembro 2025. Ricardo Paes Mamede, A negociação colectiva como política de desenvolvimento, 9 de dezembro 2025.

13 Ulisses Garrido, Trabalhadores sem formação: é este o plano "modernizador" do Governo?, 11 de agosto 2025.

14 Henrique de Sousa, A nova proposta do Governo à UGT: gozar com quem trabalha!, 20 novembro 2025.

15 José Soeiro: À socapa, Governo abre a porta à fraude e promove trabalho não declarado, 25 dezembro de 2025.

16 Hermes Costa, Uma agenda para a negação do trabalho digno?, 26 agosto de 2025.

17 Henrique de Sousa, Greve geral: mobilização social para fazer recuar o governo e o seu pacote laboral!, 28 de novembro de 2025; Manuel Loff: Uma greve geral pela dignidade, 10 dezembro de 2025.

18 Manuel Carvalho da Silva: É uma greve pela democracia,15 de novembro de 2025; Contra o cinismo, a esperança, 13 dezembro 2025.

"Trabalho XXI": da liberdade para oprimir

João Leal Amado
Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Foto de Ana Durães

Em finais de julho, o Governo apresentou aos chamados "parceiros sociais" um vasto e ambicioso anteprojeto de reforma das leis do trabalho, pomposamente intitulado "Trabalho XXI", cujo sentido geral é inequívoco. A própria Ministra do Trabalho, Rosário Palma Ramalho, afirmou, entretanto, numa entrevista televisiva, que o anteprojeto – naturalmente, desprovido de ideologia – não pretendia beneficiar as empresas (leia-se: os patrões), mas que, justamente, a "lei em vigor é que tem algum desequilíbrio em favor dos trabalhadores"! Vai daí, toca a reequilibrar! Sendo impossível analisar aqui todas as alterações constantes do anteprojeto em matéria de contrato de trabalho, vamos destacar algumas que se nos afiguram particularmente relevantes – em matéria de contratação a prazo, em matéria de despedimento, em matéria de renúncia a direitos de crédito do trabalhador e em matéria de banco de horas. Muito mais haveria para dizer, mas vamos sobrevoar as alterações propostas, quanto a estes pontos, nesta tão *reequilibradora* contra-reforma laboral.

Contratação a prazo e renúncia aos créditos laborais

A Constituição consagra, no seu art.º 53.º, a garantia da segurança no emprego, com a correlativa proibição dos despedimentos sem justa causa. Aquela é uma garantia de primeira linha, sujeita ao regime privilegiado dos direitos, liberdades e garantias, da qual resulta, inequivocamente, que, em matéria laboral, a regra é – deve ser, não pode deixar de ser – a do contrato por tempo indeterminado, isto é, sem termo. Para a nossa ordem jurídica, o contrato a prazo só pode ser admitido em situações excecionais, em que exista uma necessidade de trabalho meramente temporária na empresa, a satisfazer, justamente, através da contratação a prazo de trabalhadores (substituição de trabalhador doente, atividade sazonal, acréscimo excecional de atividade da empresa, etc.). Ora, o anteprojeto "Trabalho XXI" propõe-se romper com o caráter desviante assumido, entre nós, pelo contrato a prazo, sobretudo quando vem estabelecer, em moldes inovadores, que poderá vir a ser celebrado contrato de trabalho a termo certo, com duração máxima de dois anos, sempre que se trate da «contratação de trabalhador que nunca tenha prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho por tempo indeterminado». Ou seja, segundo esta proposta, a circunstância de um trabalhador

nunca antes ter sido titular de um contrato de trabalho *standard*, sem termo, legitima que se perpetue a precariedade laboral desse mesmo trabalhador, que poderá ir sendo contratado, sucessivamente, por diversos empregadores, sempre a prazo, mesmo que para satisfazer necessidades de trabalho permanentes das empresas em que for laborando. Contanto que nenhum empregador o macule, contratando-o sem termo, este trabalhador transforma-se num permanente candidato a ser contratado a prazo, com a descarada conivência da lei. Pode começar a trabalhar aos 20 anos, através de um contrato a prazo, e pode terminar a sua carreira (?) já sexagenário, tendo sido sempre e só contratado a prazo, por uma ou duas dúzias de empregadores, ao longo de décadas. É uma nova categoria criada pelo anteprojeto, esta de um trabalhador sempre casto e virgem, pronto a ser recontratado a prazo, mesmo depois de ter tido antes relações laborais com uma ou duas dúzias de empregadores! Ponto é, claro, que nenhum lhe retire essa virgindade, mantendo com ele uma relação contratual por tempo indeterminado. Dir-me-ão que agora é assim, que no século XXI o modelo deve ser o da contratação a prazo, precária por natureza. Talvez por isso, o anteprojeto contém diversas outras disposições tendentes a, dir-se-ia, normalizar a contratação a prazo, a banalizar a precariedade laboral: admite-se, também, a contratação a prazo de trabalhadores reformados, aumenta a duração máxima dos contratos (de 2 para 3 anos, no termo certo, de 4 para 5 anos, no termo incerto), eliminam-se obstáculos hoje existentes à renovação dos contratos a termo certo, etc. Tudo, repete-se, numa lógica de banalização da contratação a termo, sem qualquer sensibilidade para a precariedade que os mesmos induzem. Dir-me-ão, contudo, que o anteprojeto contém outras regras que compensam esta situação de constante precariedade laboral. Esta reforma, afinal, concede

novos direitos ao trabalhador. Por exemplo, a nova lei propõe-se fazer o que nunca antes foi feito pela lei do trabalho em Portugal, atribuindo expressamente ao trabalhador um novo e magnífico direito – o direito a renunciar aos créditos de que seja titular perante o empregador.
O empregador não pagou a retribuição mensal devida, ou parte dela? O empregador não pagou o subsídio de férias ou de Natal? O empregador não pagou a retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar ou pela isenção de horário de trabalho? A lei atual, num afloramento de criticável rigidez, tem a obtusa ideia de tentar que o empregador pague tarde o que devia ter pago antes, considerando nula qualquer declaração de renúncia aos seus direitos assinada pelo trabalhador, amiúde quando o contrato de trabalho se extingue. A lei atual entende, estranhamente, que a relação laboral é uma relação de poder, em que o trabalhador-credor se encontra juridicamente subordinado ao empregador-devedor, dependendo economicamente dos rendimentos do trabalho. Como, ademais, muitos dos créditos dos trabalhadores são também expressão de um direito fundamental – desde logo do direito fundamental à retribuição –, a lei atual considera que aquelas declarações, assinadas pelos trabalhadores numa situação de parco esclarecimento sobre os seus direitos e de acentuada debilidade perante o empregador ("se eu não assinar, o empregador nem sequer me vai pagar o salário em falta, do último mês de trabalho"...), não são expressão de uma real autonomia da vontade.
Tudo mudará, para muito melhor, com o anteprojeto. O trabalhador vai passar a poder dispor amplamente dos seus direitos de crédito, inclusive renunciando aos mesmos em proveito do seu empregador, a todo o tempo. Para tal, basta que o declare expressamente, por escrito, com reconhecimento notarial. Maravilha! Pensará o empregador: para quê pagar, se tenho forma de (e força para) pressionar o meu credor a renunciar aos seus direitos? Assim é muito mais flexível, cómodo e barato! *Simplex*!
É isto, sem tirar nem pôr, aquilo que o governo propõe aos trabalhadores, na sua autodenominada reforma laboral (ou liberal?) Trabalho XXI. Contrato por tempo indeterminado? Pagar, na íntegra, aquilo que é devido aos trabalhadores? Não, sejamos flexíveis. Bom mesmo é usar e abusar da contratação precária, criando uma interminável e crescente fileira de trabalhadores aprazáveis (e, quiçá, aprazíveis para os empregadores). E o melhor será conter custos, não pagar tudo o que se deve, porque afinal o trabalhador talvez esteja disposto a abdicar de uma parte dos seus créditos para garantir que alguma coisa recebe – afinal, "mais vale um

Pensará o empregador: para quê pagar, se tenho forma de (e força para) pressionar o meu credor a renunciar aos seus direitos? Assim é muito mais flexível, cómodo e barato! *Simplex!*

pássaro na mão do que dois a voar" ... Trabalhadores precários por definição e condição, trabalhadores sempre aprazáveis. Trabalhadores, decerto, dispostos a abdicar, a renunciar validamente aos seus direitos – ainda que muitos dos seus direitos lhes sejam concedidos por normas imperativas –, desde que o façam por escrito e com a assinatura notarialmente reconhecida. É isto que o governo apresenta em sede de concertação social. Uma medida despudoradamente inconstitucional, como a que abre uma "via verde" para a contratação a prazo. Uma medida indecente – indigna? –, como aquela que, pela vez primeira entre nós, permite a renúncia a tudo e a todo o tempo, coonestando a abdicação do trabalhador perante o empregador, através de uma simples assinatura reconhecida notarialmente.

Despedimento ilícito e (não) reintegração.

Em matéria de despedimento, o princípio geral consagrado no atual Código do Trabalho continua a ser aquele que foi acolhido no nosso país após a Revolução de Abril e a Constituição da República: ao declarar o despedimento ilícito, o tribunal priva este último do seu efeito extintivo da relação laboral, pelo que, tendencialmente, tudo se vai passar como se o despedimento jamais tivesse sido proferido pela entidade empregadora. E, em conformidade com esta lógica de fundo, o trabalhador tem o direito de retomar a sua atividade profissional ao abrigo de um contrato de trabalho que, afinal, ao invés daquilo que o empregador pretendia, não foi dissolvido pelo despedimento inválido. A consagração de uma tutela de tipo reintegratório entende-se e é a única que, ao menos como solução-regra, se mostra compatível com a garantia da segurança no emprego, consagrada no art.º 53.º da CRP. Qualquer outro sistema, em que a tutela da estabilidade do emprego fosse como que amolecida, assentando em mecanismos puramente indemnizatórios – sistema do *despedimento pago* –, ficaria, decerto, aquém das exigências constitucionais. Como lapidarmente escrevem Gomes Canotilho e Jorge Leite, "se o ato que extingue o contrato [o despedimento] vem, afinal, a revelar-se anti-jurídico, a única reação adequada do ordenamento jurídico compatível com o sistema da estabilidade é a de privar aquele ato da sua consequência normal, determinando a sua invalidade e consequente subsistência do vínculo contratual. A *monetarização* do despedimento como alternativa à reintegração permitiria, afinal, à entidade empregadora aquilo que a CRP quer, manifestamente, proibir – *desembaraçar-se* do trabalhador apesar de não haver causa legítima de despedimento".

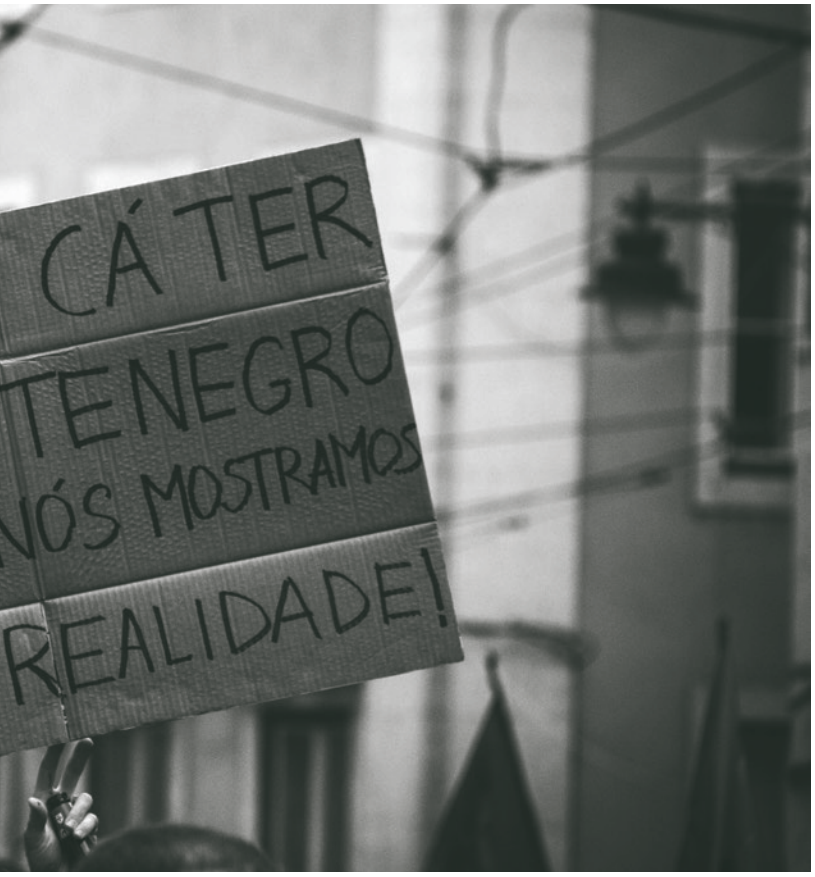
O direito à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido constituiu um dos eixos do nosso ordenamento jurídico-laboral subsequente à Revolução de Abril

O direito à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido constituiu um dos eixos do nosso ordenamento jurídico-laboral

Foto de Ana Durães

subsequente à Revolução de Abril. Mas, em 2003, o Código do Trabalho veio introduzir neste ponto novidades significativas, passando a prever um leque de possíveis exceções à tutela reintegratória. Com efeito, tendo o trabalhador optado pela reintegração na empresa, em determinadas hipóteses a lei passou a admitir que o empregador viesse opor-se a tal reintegração, requerendo ao tribunal que a excluísse, "com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa". Ainda assim, o atual Código revela uma razoável prudência nesta matéria, dado que a referida faculdade de oposição patronal à reintegração só existe relativamente a certos trabalhadores e em certas empresas. Com efeito, o universo subjetivo das exceções à regra da reintegração compreende, apenas, dois grupos de casos: o dos trabalhadores que laboram em microempresas (as que empregam menos de 10 trabalhadores) e o dos trabalhadores que ocupam cargos de administração ou de direção. Nas restantes hipóteses – isto é, perante trabalhadores que não exerçam funções dirigentes e que laborem em pequenas, médias ou grandes empresas –, a faculdade de oposição patronal à reintegração encontra-se, *ab initio*, excluída. Ora, o que consta do Anteprojeto apresentado pelo governo, nesta matéria? Muito simples: transforma-se a exceção em regra e passa a prever-se, de forma generalizada, que, sendo o despedimento ilícito e desejando o trabalhador retomar o seu posto de trabalho, o empregador possa opor-se, solicitando ao tribunal que exclua a reintegração – isto para todas as empresas, micro ou grandes, e para todos os trabalhadores, dirigentes ou indiferenciados. Vale dizer, o trabalhador é ilegalmente despedido e lançado para o desemprego, vê o seu direito fundamental a não ser despedido sem justa causa a ser violado pelo empregador, manifesta a sua vontade de retomar o trabalho... e, ainda assim, para prevenir eventuais perturbações no funcionamento da empresa, o seu empregador, autor do despedimento ilegal, pode lograr o seu principal intento – expulsar, de vez, o trabalhador da empresa, privando-o do emprego.

Não sei em que Constituição se funda este anteprojeto governamental. Não, decerto, na CRP, a qual garante a segurança no emprego e proíbe, sem tergiversar, os despedimentos sem justa causa. Esta proibição constitucional implica a nulidade dos atos de despedimento sem justa causa e o direito do trabalhador a manter o seu posto de trabalho e a ser nele reintegrado. O art.º 392.º do anteprojeto é mais um a revelar uma inegável obsessão



governativa em ignorar ou degradar os direitos fundamentais dos trabalhadores e em acautelar e promover o superior interesse das empresas e dos seus titulares. Para quê isto? Para reforçar os poderes patronais, numa relação já de si desigual e assimétrica? Para veicular a ideia de que o despedimento sem justa causa, ainda que proibido, pode fazer-se? Para vincar que manda quem pode, a troco de alguns tostões? Neste campo do despedimento ilícito, a nossa ordem jurídica não deve ser mole ou condescendente, antes deve ser rigorosa e vigorosa. Se o trabalhador for ilegalmente expulso da empresa onde exerce a sua atividade profissional e se o tribunal reconhecer a invalidade da decisão patronal, o que se pede às leis do trabalho é que permitam que o trabalhador, se assim o desejar, regresse à empresa da qual foi ilicitamente afastado e retome o exercício da sua atividade. Também por esta via se defende a dignidade de quem trabalha – no caso, a dignidade de quem, estando a trabalhar, é alvo de uma decisão de despedimento. Decisão esta ilegítima, que, todavia, o exclui do ambiente de trabalho, o priva do seu emprego e do correspondente salário, o impede de continuar a exercer a sua atividade profissional. E pretendem agora que o trabalhador vitimado por esse despedimento ilícito não tenha o direito potestativo de voltar? Qualquer que seja a dimensão da empresa em causa e qualquer que seja a função por ele exercida?

Em suma, um simulacro de segurança no emprego, a segurança no emprego a ser sacrificada no altar das conveniências empresariais. Uma solução que traduz uma opção ideológica de quem governa, legítima em si mesma, mas incompatível com a pauta de valores consagrada na nossa Constituição. E, por isso, juridicamente inadmissível.

O impúdico retorno do *despedir-para-terceirizar*

Uma das normas mais polémicas da "Agenda do Trabalho Digno" consistiu no novo art.º 338.º-A do Código, que proíbe ao empregador a aquisição de serviços externos a entidade terceira para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador que, nos 12 meses anteriores, tenha sido alvo de despedimento coletivo ou por extinção de posto de trabalho.

A nova norma foi sujeita a crítica intensa, não faltando quem tenha alegado que ela conteria uma solução excessiva, restringindo inadmissivelmente o âmbito de exercício da liberdade de iniciativa económica privada, enquanto liberdade de gerir a empresa sem

interferências externas. Porém, a própria Provedora de Justiça, que suscitou a questão junto do Tribunal Constitucional (TC), logo reconheceu que, à luz da Constituição, «é claríssimo que a liberdade do empresário nunca inclui a liberdade de despedir».
Ora, convém assinalar que o entendimento dominante, neste campo, redundava em reconhecer ao empresário uma latitude, em matéria de decisões de gestão, que habilitava o empregador a tomar a decisão de despedir, mesmo num cenário de normalidade empresarial e com o mero propósito de exponenciar os lucros. Se não se podia falar, em rigor, de um despedimento livre, na prática não estávamos longe disso, visto que, segundo esse entendimento – formado, diga-se, à revelia da jurisprudência constitucional, que sempre considerou inadmissível o despedimento baseado em juízos de mera conveniência da empresa –, a decisão de gestão tomada pelo empresário, a montante (p. ex., a decisão de terceirizar serviços), justificava a decisão de despedimento tomada pelo empregador, a jusante.

Sem prejuízo da admissibilidade de despedimentos baseados em causas objetivas, nem todas as causas objetivas são suficientemente ponderosas em ordem a legitimar o despedimento dos trabalhadores.

Confrontado com este estado de coisas, afigura-se curial que o legislador tenha revisitado a matéria, sinalizando que, sem prejuízo da admissibilidade de despedimentos baseados em causas objetivas (isto é, em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos), nem todas as causas objetivas são suficientemente ponderosas em ordem a legitimar o despedimento dos trabalhadores. Em particular, não o será a decisão gestionária de terceirização de serviços, a qual, a ser implementada, terá de passar por outros caminhos que não o despedimento.
Nunca vislumbrei razão para censurar, no plano constitucional, a nova norma. E estou mesmo convicto de que, caso o TC decidisse pela sua inconstitucionalidade, 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.
O novo art.º 338.º-A traduz-se numa norma através da qual o legislador tenta sinalizar que os despedimentos coletivos ou por extinção do posto de trabalho, cuja admissibilidade é indiscutível, devem basear-se em motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos que se revelem suficientemente ponderosos para legitimarem o sacrifício do bem jurídico-constitucional representado pelo emprego, cuja segurança é salvaguardada pelo art.º 53.º da CRP. Para a nova lei, despedir alguém para ato contínuo, utilizar um trabalhador terceirizado em ordem a satisfazer as necessidades antes

satisfeitas pelo trabalhador despedido, não é um procedimento admissível.
Creio, por isso, que o TC decidiu bem, ao não declarar a inconstitucionalidade do art.º 338.º-A – de resto, numa decisão tomada por larga maioria dos Conselheiros (10-3). O Acórdão n.º 555/2025, de 2 de julho, é um aresto em que o tribunal revela firmeza, não cede nos valores prioritários e reafirma a validade e atualidade da axiologia constitucional. Para o TC, o que se pretende vedar ao empregador, com aquele preceito, é o recurso ao *despedimento-para-terceirizar*, sendo que o enquadramento constitucional da norma não gera dúvidas: pretendeu-se salvaguardar o direito à segurança no emprego, em confronto com o princípio da livre iniciativa económica privada, visto que, segundo a CRP, no campo das relações laborais a liberdade de contratação empresarial tem de ser exercida de maneira a assegurar a valorização do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a justiça social e a segurança de quem vive do trabalho.
Ora, a despeito de ter passado com distinção no teste de constitucionalidade, o anteprojeto apresentado pelo governo no final desse mês de julho prevê a pura e simples eliminação de tal norma. É certo que a constitucionalidade de um preceito não significa que o mesmo seja virtuoso. Mas é outrossim certo que, se o art.º 338.º-A vier a ser revogado, sem mais, aquilo que se insinua será, de novo, a regra não escrita de que qualquer decisão gestionária, mesmo que tomada no âmbito de uma empresa próspera e saudável e visando apenas aumentar a taxa de lucro dos seus titulares, bastará para legitimar o despedimento. Coisa, a meu ver, inadmissível e contrária ao quadro de valores acolhido pela CRP.

O procedimento disciplinar e o discreto regresso da instrução facultativa

Quanto o trabalhador é acusado de ter cometido alguma infração disciplinar, recebendo a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, ele poderá, naturalmente, responder a essa nota de culpa, podendo ainda juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. O trabalhador pode, sem dúvida, solicitar tais diligências probatórias. Mas o certo é que, segundo a redação inicial do art.º 356.º do Código do Trabalho, o empregador não estava obrigado a corresponder a essa solicitação e a efetuar essas diligências. Como se lia naquele inovador preceito, «cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa». A instrução do processo era, pois, facultativa.
Acontece que esse inovador n.º 1 do art.º 356.º do Código veio a ser declarado inconstitucional, com força obrigatória geral, pelo Acórdão do TC n.º 338/2010, por violar as garantias de defesa aplicáveis a qualquer processo sancionatório, nos termos do art.º 32.º, n.º 10, da CRP. Com efeito, esta norma assegura ao arguido «os direitos de audiência e defesa», sendo certo que, em sede disciplinar, o direito de o trabalhador responder à nota de culpa consubstancia o exercício do direito de audiência, mas já não consome o direito de defesa.
Em suma, após a prolação do Acórdão n.º 338/2010 a instrução deixou de ser facultativa,

isto é, o empregador sempre deverá proceder às diligências probatórias requeridas pelo trabalhador na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito. Isso mesmo nos diz, hoje, o n.º 1 do art.º 356.º, na nova redação que lhe foi conferida pela Lei n.º 23/2012.
Ora, nesta matéria o anteprojeto resolve voltar à carga, ainda que utilizando uma diferente técnica legislativa. Com efeito, a lei parece manter, intocada, a obrigatoriedade de realização da instrução, mas depois, discretamente, na última norma do Código relativa ao procedimento disciplinar (o artigo 358.º), a lei dispensa essa instrução no âmbito das micro, pequenas e médias empresas. Vale dizer, a obrigatoriedade de realização da instrução só se manterá para as grandes empresas, aquelas que empregam 250 ou mais trabalhadores.
Tendo em conta o já decidido, sobre o ponto, pelo TC, não se percebe muito bem por que motivo resolve o governo voltar à carga, nesta matéria. Sim, agora a solução não é idêntica, porque a instrução não é dispensada em todas as empresas, só em quase todas... Talvez por isso, já se fala de alterações que terão sido introduzidas no anteprojeto, neste ponto, passando também a manter a obrigatoriedade de realização dos atos instrutórios nas médias empresas (aquelas com 50 ou mais trabalhadores). Ainda assim, ficarão de fora as micro e as pequenas empresas. E aqui temos mais uma medida que, objetivamente, debilita os direitos dos trabalhadores em sede disciplinar, sendo muitíssimo duvidoso que esteja conforme com as exigências constitucionais nesta matéria, que garantem, repete-se, não só o direito de audiência, mas também o direito de defesa do arguido.

A obrigatoriedade de realização da instrução só se manterá para as grandes empresas, aquelas que empregam 250 ou mais trabalhadores

O banco de horas individual

O banco de horas consiste num mecanismo flexibilizador da organização do tempo de trabalho, que confere ao empregador o poder de alargar o período normal de trabalho diário e semanal até certo limite (por exemplo, até duas ou até quatro horas diárias, podendo atingir 50 ou 60 horas semanais), de acordo com as conveniências da empresa. A compensação do trabalho assim prestado em acréscimo poderá depois ser feita mediante diversas formas: seja através da redução equivalente do tempo de trabalho, seja mediante pagamento em dinheiro, seja, até, através do aumento do período de férias do trabalhador.
O banco de horas foi introduzido na nossa legislação laboral pelo Código de 2009. Contudo, na sua redação originária, o Código apenas permitia que este mecanismo fosse gerado e moldado mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. Só a

O banco de horas foi introduzido na nossa legislação laboral pelo Código de 2009. Contudo, na sua redação originária, o Código apenas permitia que este mecanismo fosse gerado e moldado mediante instrumento de regulamentação coletiva de trabalho

autonomia coletiva poderia, pois, dar vida a este instituto, surgindo a convenção coletiva como condição *sine qua non* para que o empregador pudesse implantar o esquema do banco de horas. Mas, dando cumprimento ao chamado "Memorando da *Troika*", a Lei n.º 23/2012 veio alterar substancialmente esta situação, visto que, a par do banco de horas por regulamentação coletiva, consagrou duas outras modalidades: o banco de horas individual e o banco de horas grupal – naquele caso, o regime do banco de horas podia ser instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, sendo certo que, também aqui, a lei facilitava sobremaneira tal acordo, pois presumia a aquiescência do trabalhador à proposta patronal contanto que a ela não se opusesse, por escrito, nos 14 dias seguintes ao conhecimento da mesma.
Ou seja, em nome da necessidade de moldar o regime do tempo de trabalho de acordo com os ditames da economia globalizada, possibilitando às empresas uma melhor utilização dos chamados "recursos humanos", a lei enfraqueceu a autonomia coletiva em matéria de banco de horas, permitindo que este esquema de organização temporal da prestação, o qual suscita delicados problemas em matéria de respeito pelo período de descanso e de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, fosse criado por mero acordo interindividual ou, até, prescindindo do acordo do trabalhador em causa, nas condições predispostas no art.º 208.º-B.
Entretanto, a Lei n.º 93/2019 eliminou a figura do banco de horas individual, revogando o art.º 208.º-A do CT, mas, em contrapartida, reformulou o art.º 208.º-B, criando um banco de horas grupal por via referendária, regulado nos nºs 2 a 12 do referido artigo.

O governo ressuscita o banco de horas individual, instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o período normal de trabalho poderá ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais

Ora, que faz agora o governo, no anteprojeto? Ressuscita o banco de horas individual, instituído por acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o período normal de trabalho poderá ser aumentado até duas horas diárias e atingir 50 horas semanais.
O acordo do trabalhador pode, ademais, ser obtido através de adesão tácita, sendo que este instituto tem a vantagem, para o empregador, de evitar o recurso ao trabalho suplementar – com o inerente pagamento de

remuneração majorada para os trabalhadores que prestassem tal trabalho. Por outro lado, convém sublinhar que, nos termos da lei, o

O dono do banco de horas é o empregador, não o trabalhador, pois será o empregador que terá a faculdade de gerir o tempo

dono do banco de horas é o empregador, não o trabalhador, pois será o empregador que terá a faculdade de gerir o tempo, comunicando ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho, com determinada antecedência. Como escreve Jorge Leite, a expressão banco de horas "sugere uma conta em horas de trabalho aberta em nome da parte empregadora para, observadas certas regras, ser movimentada pelo seu titular para consumir, previsivelmente em períodos de maior necessidade de trabalho, com aumento do tempo de trabalho" – o titular desta conta é, pois, o empregador, é este que a vai gerindo, coisa que, por vezes, tende a ser diluída em certas narrativas, que procuram apresentar o banco de horas como um instituto flexibilizador do tempo de trabalho destinado a servir, em igual medida, a empregadores e a trabalhadores. Mas não serve. Por isso mesmo, ele só deveria poder ser instituído por via de contratação coletiva. Podendo ser instituído por acordo individual, ainda por cima presumindo-se a adesão do trabalhador se ele nada disser em contrário dentro de determinado prazo, é evidente que, também aqui, o mais forte tem toda a margem para impor a sua força. Por vezes, a lei tenta, sobretudo, salvaguardar o estatuto da parte mais débil e vulnerável da relação e, por essa via, dignificar o trabalho e quem o presta sujeito à autoridade de outrem. Outras vezes, porém, a lei faz (in)justamente o contrário: a lei não liberta, a lei oprime, a lei enfraquece – a lei cria, afinal, condições para que o mais forte faça valer a sua lei. E eis aqui, a traço grosso, o anteprojeto do governo!

Foto de Ana Durães

O Anteprojeto XXI, a contratação coletiva e a Constituição da República Portuguesa

João Carlos Simões Reis
Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Introdução

Deu à estampa um Anteprojeto para alterar o regime laboral português. Um documento de largo espectro. É fruto do tempo, embora retome tendências do passado. Exprime o programa do neoliberalismo para as relações de trabalho[1]. Abrange o direito individual e o direito coletivo do trabalho. Estão em jogo aspetos materiais e processuais do regime laboral.
A nossa análise incidirá quase exclusivamente sobre a contratação coletiva. Apenas acrescerão algumas notas sobre a liberdade sindical e a greve.
Um discurso sobre regimes jurídicos do trabalho, direitos laborais e constituição da república é primacialmente vocacionado para juristas. Quando muito interessa também a outras áreas do saber que têm o trabalho como objeto de reflexão. Costuma, por isso, ser expresso numa linguagem típica dos juristas, enfadonha para quem não é, mas que acaba por ser o preço a pagar em nome do rigor técnico a respeitar pela abordagem jurídica.
Sucede que o tema interessa a todos. Desde logo, aos que estão envolvidos nas relações laborais. Estes não são especialistas em direito do trabalho. Não entendem a complexidade das regras e princípios jurídico-laborais, nem as funções assinaladas ao direito do trabalho. Mas podem entender certos dados sociológicos básicos, vivenciados pela esmagadora maioria da população, os quais explicaram o surgimento e a razão de ser do direito do trabalho e dos seus principais institutos.
Para a nossa reflexão, há um dado primordial que não pode ser esquecido: a relação de trabalho é uma relação assimétrica, onde uns mandam e outros obedecem; ou seja, é uma relação de poder. Com certeza que esta relação de poder se foi alterando ao longo do

1 Para uma visão geral sobre o anteprojeto, Maria da Paz Lima, «Anteprojeto Trabalho XXI»: generalizar a insegurança laboral, implodir a negociação coletiva», Le Monde Diplomatique, outubro, 2025; Henrique de Sousa, Joana Neto, João Leal Amado, José Soeiro, Maria da Paz Campos Lima, "O trabalho que o século XXI dispensa", Expresso, 10-9-25.

desenvolvimento dos processos produtivos. O poder do amo sobre o escravo era mais intenso do que o poder do senhor feudal sobre o servo. O poder do capitalista sobre o trabalhador assumiu caraterísticas muito diferentes em relação ao passado; baseia-se no consentimento do trabalhador, prestado ao abrigo da sua liberdade formal, na celebração do contrato celebrado, o que corresponde a uma metamorfose radical em relação ao passado[2]. A forma de exercer o poder na situação laboral não depende apenas dos diversos modos de produção. Dentro de cada um deles foi assumindo feições diferentes. Os direitos conquistados, a democratização da empresa e a decência ética obrigam a que os poderes do empregador, em geral, sejam hoje mais restritos do que aqueles que ele detinha nos primórdios da revolução industrial. Esta realidade é afirmada em geral pelos cultores das ciências ligadas ao estudo do trabalho. Porém, as consequências dela resultantes são, intencionalmente ou não, muito esquecidas. Por vezes, pelo próprio legislador e pela doutrina. Mas igualmente pelos próprios sujeitos que sentem na pele os efeitos da supremacia jurídica, económica, social e psicológica da contraparte.
Sem ter em conta este *prius*, não se compreenderá cabalmente a importância assinalada pelo direito à formação e autonomia do grupo de trabalhadores. O direito reconheceu singularidade ao coletivo de trabalhadores justamente porque nele viu o meio de compensar a debilidade e inferioridade do trabalhador na relação individual de trabalho. Pressupôs que a força do grupo serviria para menorizar a situação do trabalhador no plano individual. Daí que a coligação de trabalhadores, depois de muita resistência, deixasse de ser vista como um ilícito penal e civil e, num processo complexo, sinuoso e doloroso, o sindicato, a contratação coletiva e a greve, com a instauração e fortalecimento dos regimes democráticos, ascendessem a direitos dos trabalhadores. Constituem um tripé jurídico para contrabalançar o poder de autoridade e de direção do empregador sobre o trabalhador e suavizar os efeitos económicos e sociais negativos próprios de um sistema baseado na liberdade de empresa e no mercado. Esta dimensão deve estar presente na análise deste Anteprojeto. Reconhecer um direito significa atribuir ao seu titular uma posição de vantagem sobre alguém. Atribuir o direito de atividade sindical, de contratação coletiva e de greve significa, atribuir, por representação, um poder de

O sindicato, a contratação coletiva e a greve constituem um tripé jurídico para contrabalançar o poder de autoridade e de direção do empregador sobre o trabalhador

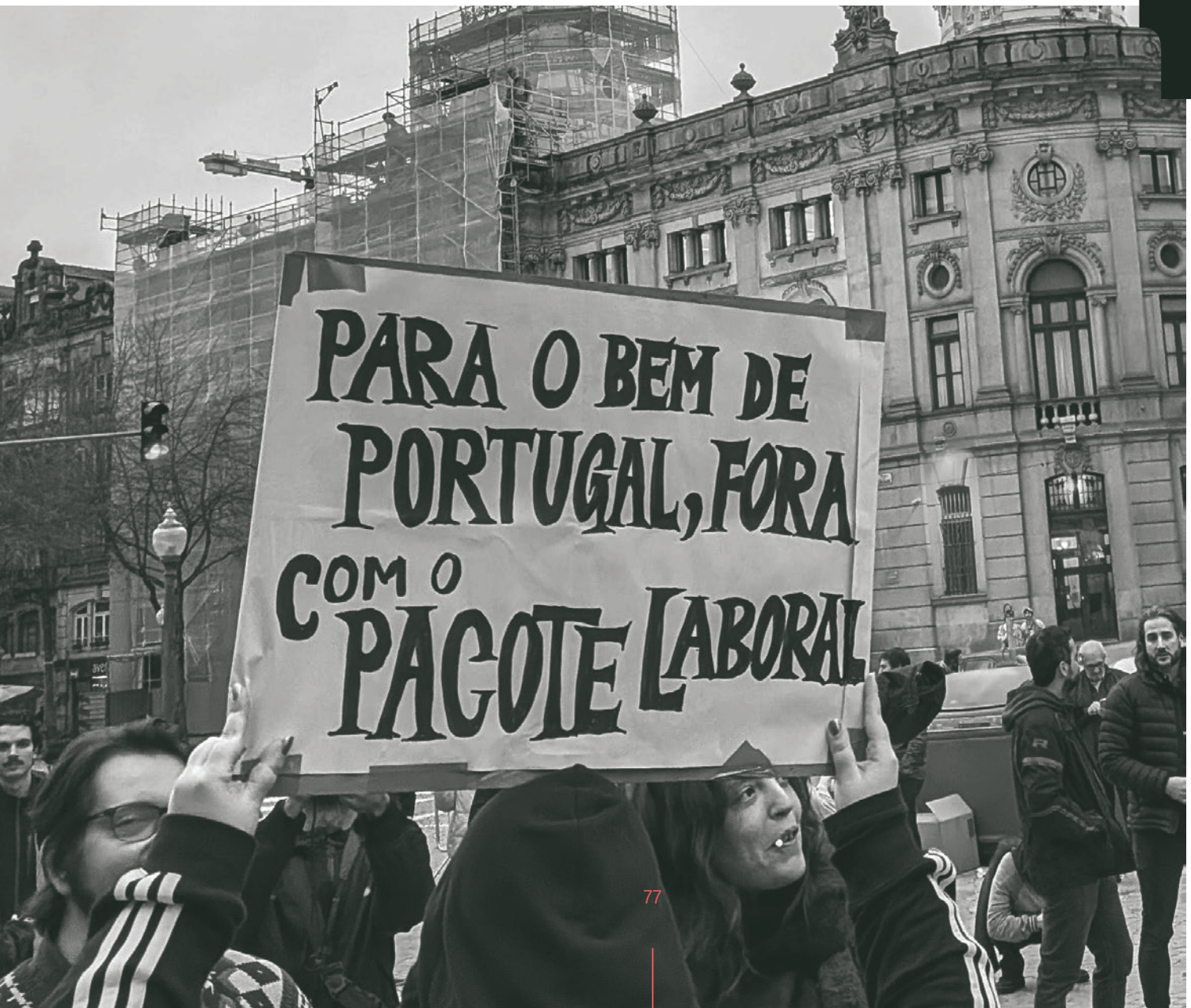
2 Já no que toca à liberdade real, as coisas, nalgumas situações, mudam de figura. Pense-se, por exemplo, no trabalho realizado em condições análogas às dos escravos, realidade existente em vários pontos do globo.

Foto de Henrique Sousa

ação e de pretensão aos trabalhadores cujos efeitos se vão repercutir nos empregadores destinatários. Como também não deve ser esquecido que a força de um direito não depende apenas do seu acolhimento pelo sistema jurídico, mas também da fonte que o acolhe. É esta que lhe determina o valor e a respetiva força jurídica.

Alguns dados a considerar

A liberdade sindical, a contratação coletiva e a greve passaram a fazer parte do sistema jurídico português a seguir à revolução democrática de 1974. Mas estes direitos não ficaram acantonados na legislação ordinária. Dois anos depois adquiriram a dignidade de direitos constitucionais. A liberdade sindical (art.º 55º 6 56º), a contratação coletiva (art.º 56º, n.º 3 e n.º 4) e o direito à greve (art.º 57º) foram elevados à categoria de direitos fundamentais. A receção destes direitos pela nossa lei fundamental tem consequências jurídicas de grande alcance. Mas não constitui uma inesperada e extraordinária novidade. Não é caso único. No panorama internacional, marcantes convenções da



OIT já os consagravam antes. A União Europeia veio a prevê-los depois. Com maior ou menor latitude, todos os estados democráticos protegem estes direitos coletivos dos trabalhadores. Aliás, é hoje pacificamente aceite que a qualificação de um Estado como democrático depende da aceitação destes direitos.
A liberdade sindical e a contratação coletiva são qualificadas pela OIT como direitos sociais fundamentais. Estes mesmos direitos e a greve estão previstos na Declaração dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Outros instrumentos básicos de outras organizações internacionais seguem na mesma linha.
Em geral estes direitos estão previstos nas constituições da maioria dos Estados. Portanto, pese embora o enorme tensão e controvérsia gerada pelo exercício destes direitos e a sua porosidade às circunstâncias políticas, económicas, sociais, culturais e sindicais – eles marcam e são marcados, afinal, pelo sistema de relações coletivas de cada país -, nenhuma dúvida de que eles carregam um significativo lastro histórico e uma densa carga valorativa e axiológica.
Apesar da proximidade de algumas dimensões, existem diferenças entre os diversos sistemas, variando o âmbito e a intensidade de proteção destes direitos.
Juntamente com os direitos pessoais e de participação política, a Constituição da República Portuguesa (CRP) acolheu-os com uma proteção reforçada. Elevou-os à categoria de "direitos, liberdades e garantias", justamente a classe de direitos mais privilegiada entre todos os direitos constitucionalmente rececionados.
Este quadro deve estar presente na análise do Anteprojeto XXI. Vários regimes propostos caem no raio de ação dos direitos mencionados. Como também deve ser recordada a natureza da República Portuguesa como "um Estado de direito democrático ... que tem por objetivo a realização da democracia económica, social e cultural e o aprofundamento da democracia participativa" (art.º 2º da CRP). Nestas matérias o Estado não é neutro. Convém recordar que lhe cabe "Garantir os direitos e liberdades fundamentais" e promover "a efetivação dos direitos económicos, sociais e culturais" (art.º 9º, al. B) e d) da CRP. Uma das missões mais importantes da legislação ordinária é desenvolver o projeto constitucional.
Vale por dizer, que qualquer projeto de reforma da lei laboral deve ter em mente o desenvolvimento e aprofundamento do programa da constituição para o trabalho.

O direito de contratação na Constituição da República Portuguesa

O direito de contratação coletiva tem assento no art.º 56º n.º 3 e n.º 4 da CRP. Resultam desta norma vários corolários. Desde logo, estamos perante um direito e não perante uma liberdade, cuja titularidade radica nos trabalhadores enquanto membros de um grupo. Pelo que a titularidade do direito não é reconhecida nem às organizações de trabalhadores, nem aos empregadores ou suas instâncias representativas[3]. Em representação dos trabalhadores, cabe

3 O Código do Trabalho também reconheceu o direito de contratação às associações de empregadores e aos empregadores (art.º 443º, n.º 1, al. a).

às associações sindicais, e só a elas, exercerem este direito. Outras entidades representativas dos trabalhadores, como, por exemplo, a comissão de trabalhadores – uma estrutura representativa fortemente acolhida pela CRP -, não podem, a título primário, exercer este direito. Podem exercê-lo a título secundário ou delegado[4].
Isto não significa que a comissão de trabalhadores esteja constitucionalmente inibida da negociação coletiva. Claro que não está. Significa antes que os termos e a eficácia da negociação coletiva realizada pela comissão de trabalhadores não se identificam com a contratação coletiva prevista no art.º 56, n.º 3 e n.º 4, da CRP. Não está sujeita ao procedimento legalmente previsto para a celebração da convenção coletiva de trabalho, nem o acordo coletivo final vale como convenção coletiva de trabalho. Esta diferença nem sempre é afirmada com nitidez. Por último, o legislador está obrigado a garantir este direito. Não como bem entenda.

A convenção coletiva é principalmente fruto do exercício de um direito pertencente aos trabalhadores. Não é um mero produto da liberdade contratual de sindicatos e empregadores ou suas associações

Mas respeitando o que está configurado na própria CRP. E garantir o direito é, antes de tudo, protegê-lo. Não é, certamente, aceitar soluções normativas norteadas para facilitar o desaparecimento de convenções coletivas. Do regime constitucional resulta que a convenção coletiva é principalmente fruto do exercício de um direito pertencente aos trabalhadores. Não é um mero produto da liberdade contratual de sindicatos e empregadores ou suas associações. Neste domínio não é o puro arbítrio das partes que releva, mas o objetivo de, através do consenso delas, alcançar uma disciplina laboral benéfica para os trabalhadores. O acordo das partes é o meio particularmente adequado para, em face das circunstâncias concretas, desde logo as empresariais, mas também as sociais, estabelecer um regime protetor do trabalhador na empresa. A convenção coletiva pode visar outros objetivos e desempenhar outras funções, é certo. Porém, o que está na sua "alma" e normalmente a justifica como instituto jurídico é a sua disponibilidade para estabelecer um regime convencional mais vantajoso do que o estabelecido na lei. Foi com esta alma que ela foi recebida pela CRP. Este papel da contratação coletiva é muito importante - estruturalmente determinante - para quem se encontra profissionalmente num estado de dependência económica e jurídica. Mas há ainda uma outra dimensão a ter presente. Em conformidade com o sentido que se lhe reconhece, o produto do exercício do direito de contratação coletiva – a convenção coletiva – não deve ser varrida do sistema jurídico por

4 Nos termos previstos no art.º 491, n.º 3, do Código do Trabalho.

iniciativa unilateral de uma das partes, muito menos por iniciativa daquela que é, para a CRP, a devedora do direito em causa.
Até ao CT de 2003, e numa linha de desenvolvimento que vem dos primórdios do direito do trabalho, o direito de contratação coletiva vinha associado aos princípios do tratamento mais favorável do trabalhador e da continuidade ou da permanência da convenção coletiva, princípios marcantes e estruturantes do direito coletivo do trabalho.
Em termos simples, o princípio do tratamento mais favorável, em conformidade com a função e sentido do direito do trabalho, havendo vários regimes aplicáveis a uma situação laboral, mandava (e manda) aplicar o regime mais benéfico. O princípio da continuidade demandava que a convenção coletiva, mesmo que tivesse atingido o seu prazo de vigência, só perderia a sua vigência caso fosse substituída por outra, por decisão de arbitragem ou por acordo de adesão.
Vindos do regime anterior, onde jaziam estiolados, estes princípios alcançaram a sua normalidade e potencialidade depois da revolução democrática de 1974. Constituíram e constituem instrumentos de excelência para a densificação de uma verdadeira democracia económica e social (art.º 2º da CRP).

O Código de Trabalho de 2003

O legislador de 2003 aboliu os princípios do tratamento mais favorável e da continuidade

Foto de Ana Durães

da convenção coletiva. Entrou em rutura com o passado. O que em si não é problema. A rutura com o passado, com avanços e recuos, sempre fez parte da marcha da humanidade no sentido do progresso[5]. Aliás, os objetivos invocados são até louváveis. Invocou-se – tal como hoje faz o Anteprojeto – a conveniência de dinamizar a convenção coletiva, de renovar e adequar os seus conteúdos. Estes objetivos só podem ser partilhados; em abstrato, visam o reforço do direito de contratação coletiva. Só que, neste caso, o enfrentamento do passado traduziu-se em fazer implodir duas traves-mestras do direito do trabalho. Num insolente desafio à CRP. Esta quer que a convenção coletiva vá melhorando as condições laborais dos trabalhadores, contribuindo para a diminuição da desigualdade e para o fortalecimento da inclusão social. Nesta senda, o produto ou conteúdo convencional deve ir deixando o seu lastro na marcha por uma civilização mais humanizada. Não admira, por isso, que o Tribunal Constitucional tenha sido chamado a pronunciar-se sobre a conformidade da figura da caducidade com a CRP. Numa votação tangencial, o Acórdão 306/2003, de 25 de junho, respondeu positivamente, mas condicionou o seu juízo, entre outros pressupostos, ao entendimento seguinte: "Constituiu, no entanto, pressuposto desta posição o entendimento de que a caducidade da eficácia normativa da convenção não impede que os efeitos desse regime se mantenham quanto aos contratos individuais de trabalho celebrados na sua vigência e às respectivas renovações". Portanto, a caducidade apenas foi considerada conforme à CRP na pressuposição de que o conteúdo da convenção coletiva caducada passaria para os contratos de trabalho até aí por ela abrangidos. Esta condição nunca veio a verificar-se. As soluções legislativas posteriores apenas determinaram a manutenção de alguns efeitos já produzidos nos contratos de trabalho (art.º 501º, n.º 8, do CT)[6].

5 A ideia de que a humanidade caminha inexoravelmente no sentido do progresso deve ser hoje reavaliada. Despontam em vários domínios verdadeiros retrocessos civilizacionais.

6 O n.º 8 do artº.501 do CT corresponde à versão atual da solução normativa iniciada pela Lei 9/2006, de 20 de março, que apenas mantinha os efeitos da convenção quanto à retribuição, a categoria profissional e duração do trabalho.

Nesta ocasião, um tanto surpreendentemente, não foi posta ao tribunal a conformidade do afastamento do princípio do afastamento do princípio do tratamento mais favorável com a Constituição portuguesa. A questão foi mais tarde apreciada no Acórdão 338/2010, de 22 de setembro. Numa argumentação nada clara, ou melhor, baseada em raciocínios que apontam para conclusões divergentes, o Tribunal Constitucional concluiu pelo não acolhimento na CRP do princípio do tratamento mais favorável.

O Anteprojeto XXI ora em discussão

O Código do Trabalho de 2003 tem sido alterado com alguma frequência. O princípio do tratamento mais favorável foi parcialmente recuperado em 2009. O art.º 3º, n.º 3, do CT, passou a consagrar um conjunto importante de matérias onde vigora o princípio. Todavia, esta consagração surge como um desvio do n.º 1 do art.º 3º, o qual, como regime regra, continua a consagrar a recusa do princípio. Estimulada do exterior, mas com origem e grande recetividade no poder político e económico interno, em 2012, teve lugar uma contrarreforma laboral, promotora do embaratecimento da força de trabalho e de uma enorme transferência de rendimentos do trabalho para o capital[7]. Com a mudança do poder político, em 2015, a tendência para a austeridade laboral foi invertida. Iniciou-se uma tímida via para a recuperação de direitos laborais perdidos na fase anterior. Foram repostos feriados suprimidos anteriormente (Lei 8/2016, de 1 de abril), reforçados direitos relacionados com a maternidade e a paternidade (Lei 120/2015, de 1 de setembro), com a segurança e saúde no trabalho, com o combate ao assédio (Lei 73/2017, de 16 de agosto). Foi melhorado o regime laboral na transmissão de empresa (Lei 14/2018, de 19 de março) e no teletrabalho (Lei 83/2021, de 6 de dezembro). Em 2023, através da chamada Agenda do Trabalho Digno, entre outras modificações positivas, reconheceram-se direitos aos trabalhadores independentes economicamente dependentes, e foi melhorado o regime do trabalho com recurso à tecnologia digital. Também o regime da prestação de informações sobre as condições de trabalho, da prescrição de créditos laborais e da cessação da convenção coletiva por caducidade foi aperfeiçoado[8]. Apesar de todas estas alterações legislativas não se pode dizer que o regime jurídico laboral português passou a ser um oásis. Perduraram alguns regimes laborais que não apenas prejudicam os trabalhadores como são reveladores de uma especial desconsideração pela sua dignidade pessoal e profissional. Pense-se, por exemplo, no regime da mobilidade geográfica e funcional e da presunção de aceitação do despedimento com base na aceitação da compensação pelo trabalhador, a qual obsta a impugnação do despedimento sem a restituição da compensação ao empregador.

7 Cfr. Jorge Leite, Hermes da Costa, Manuel Carvalho da Silva, "Austeridade, reformas laborais e desvalorização", in José Reis (coord.) A Economia Política do Retrocesso, Observatório sobre Crises e Alternativas, Almedina, CES, 2014, p. 127 e ss.

8 Sobre a Agenda do Trabalho Digno, cfr. A revista Questões Laborais, n.º 63, 2023.

Manteve-se o regime da caducidade da convenção coletiva e a vigência apenas parcial do tratamento mais favorável.
É neste contexto normativo que vai operar o Anteprojeto XXI. No quadro da contratação coletiva - o único tema aqui em apreciação - é proposto: modificar nalgumas matérias o relacionamento entre a lei e a convenção coletiva, possibilitar ao empregador a extensão da convenção coletiva na empresa, facilitar a denúncia da convenção coletiva, impedir que a arbitragem possa ser um meio de evitar a caducidade da convenção, abrir a porta à redução das condições de trabalho através da modificação da convenção coletiva.

Relação entre a lei e a convenção coletiva

A importância presente e futura do teletrabalho "entra pelos olhos dentro".
É urgente atentar na melhor forma de regular esta nova modalidade de trabalho, a começar pelas suas fontes de regulação. A sua novidade, as suas particularidades, os riscos psíquicos para quem o realiza fazem com que, sem desvalorização da lei, a convenção coletiva surja como o instrumento mais indicado para a sua regulação. E, havendo duas fontes a regular o teletrabalho, é conveniente clarificar o papel e o limite de cada uma delas. Nomeadamente, é preciso saber se a convenção coletiva pode fixar um regime menos benéfico para o teletrabalhador do que a lei. O legislador, em 2021, pertinentemente, veio afirmar que a convenção coletiva deve estabelecer condições mais favoráveis (art.º 3º, n.º 3, al. K). Pois bem, o Anteprojeto tem outra opinião. Acha que a convenção coletiva pode piorar as condições estabelecidas na lei. É um mau sinal que dá para o teletrabalhador do séc. XXI.
O trabalho suplementar é uma matéria com sérias implicações económicas, sociais, familiares e pessoais. As exigências e conveniências empresariais e os baixos salários impelem ao seu recurso. Porém, a sua prática é realizada frequentemente à custa de tempo necessário para os afazeres familiares e pessoais, ou para a participação na vida cívica, política e cultural. Suscita, em conformidade, um regime equilibrado que, sem impedir o seu uso em situações de necessidade económica ou empresarial, limite o seu recurso.
Por isso, o trabalho suplementar é mais caro do que o trabalho normal. Tradicionalmente, a primeira hora tinha um acréscimo salarial de 50% e as horas seguintes de 75%. Em dia de descanso ou feriado o acréscimo retributivo era de 100%. Na sua ânsia de embaratecer a "mão-de-obra", a contrarreforma de 2012 passou estes valores para metade. E, como se isso não bastasse, a convenção coletiva ainda os podia baixar. Esta hipótese de diminuição convencional dos valores fixados na lei foi proibida pelo legislador de 2019. Passou a vigorar o tratamento mais favorável, que foi preservado pela reforma de

O Anteprojeto quer que os instrumentos de regulamentação coletiva, desde logo a convenção coletiva, tenham a faculdade de baixar o preço do trabalho suplementar

2023, a qual, um tanto surpreendentemente, manteve os mesmos acréscimos retributivos até às 100 horas, limite a partir do qual recuperou o regime tradicional, isto é, o regime que vigorou até 2012.
O Anteprojeto quer que os instrumentos de regulamentação coletiva, desde logo a convenção coletiva, tenham a faculdade de baixar o preço do trabalho suplementar. Num país onde se usa e abusa do trabalho suplementar – pense-se na escandalosa situação vivida nos hospitais -, o que se propõe é a faculdade de baixar o custo do trabalho suplementar. E assim se dá mais uma ferroada à limitação da indisponibilidade do trabalhador.

A extensão unilateral da convenção na empresa

O legislador de 2009, num assomo de criatividade, construiu um regime em que o trabalhador não sindicalizado pode aderir a uma convenção coletiva aplicável na empresa, conforme o teor do art.º 497º do CT. É uma solução normativa muito contestada. Com um claro efeito antissindical. Já foi apelidada de norma "contra os sindicatos". O projeto pretende suprimir este regime. Esta intenção é de aplaudir.
Só que a alteração não fica por aqui. Propõe-se em lugar do regime antissindical, outra solução igualmente contra os sindicatos. Com efeito, o empregador, havendo na sua empresa uma convenção coletiva que "abranja mais de metade dos trabalhadores", poderá estendê-la, por decisão unilateral aos restantes trabalhadores. Esta decisão apenas não valerá em relação aos trabalhadores não sindicalizados se estes se opuserem, e em relação aos filiados em associações sindicais se estas recusarem a ampliação da eficácia subjetiva da convenção.
Como foi referido anteriormente, o direito de contratação coletiva é primacialmente um direito constitucional dos trabalhadores e o seu produto – a convenção coletiva – corresponde a um exercício de um direito incindivelmente conexionado com as associações sindicais. Sem a participação destas não podem existir as convenções coletivas pressupostas no art.º 56º, n.º 3 e n.º 4, da CRP. A única hipótese de a convenção coletiva ser estendida sem a intervenção de associações sindicais e associações de empregadores ou empregadores é por via de portaria de extensão. Pelos seus fundamentos e pressupostos este tipo de intervenção administrativa não se pode comparar ao regime proposto no anteprojeto.
Na alteração pretendida, a comissão de trabalhadores é convocada para dar um parecer sobre a ampliação subjetiva da convenção. Em geral, esta estrutura representativa dos trabalhadores deveria ter um papel mais ativo e fortalecido na empresa. Mas, neste caso, estando em causa o exercício do direito de contratação

O empregador, havendo na sua empresa uma convenção coletiva que "abranja mais de metade dos trabalhadores", poderá estendê-la, por decisão unilateral aos restantes trabalhadores.

coletiva, a que título são chamadas as comissões de trabalhadores? Não pertence o exercício do direito exclusivamente às associações sindicais? Se as comissões de trabalhadores foram afastadas do direito de contratação coletiva, então elas não deverão opinar na delimitação do âmbito subjetivo da convenção coletivas. É o que demanda a coerência do sistema jurídico-laboral. Por tudo isto, parece-nos que a implantação desta alteração legislativa atentará contra a CRP.

Maior facilidade da denúncia da convenção coletiva

Para compreender esta alteração legislativa, convém ter em vista algumas ideias básicas. Desde logo, ter presente que a convenção coletiva não é um mero contrato que deva terminar por decisão leviana de uma das partes. Não é por acaso que a forma tradicional, historicamente mais arreigada, de cessação de uma convenção coletiva é o acordo das partes. A que a nossa lei chama revogação por acordo das partes (art.º 502º, n.º 1, do CT). Há nisto uma certa lógica. Na verdade, se foram as partes que puseram de pé uma convenção coletiva, é a elas que deverá igualmente caber a sua cessação. Isto não significa que uma convenção coletiva deva ficar eternamente inalterada. Bem pelo contrário. A vida está em permanente mutação e, no que respeita à vida laboral, a deveniência parece ser ainda mais intensa. Não se esqueça que são as mudanças no modo de produzir e distribuir os bens – onde pontificam as relações de trabalho - que impelem as alterações mais marcantes ao nível da sociedade. Deste modo, a atualização e renovação dos conteúdos da convenção coletiva é algo de natural. Nesta senda, a lei prevê que a convenção possa ser denunciada por um dos outorgantes

Foto de Ana Durães

da convenção coletiva. Para lhe pôr fim? Não. Por isso é que exige para a validade da denúncia a apresentação simultânea, por parte do denunciante, de uma "proposta de negociação global". A lei quer que se inicie um processo de negociação para a revisão ou para a celebração de outra convenção coletiva; mas não quer que a convenção deixe de vigorar por mero efeito da denúncia.
Até ao código de 2003, a denúncia tinha como efeito exclusivo o desencadeamento de um processo negocial. Depois da data referida, a denúncia continua a abrir a porta para a negociação, mas pode conduzir à caducidade da convenção coletiva. Foi esta novidade que pôs em causa o princípio da continuidade da convenção coletiva, já anteriormente mencionado. No regime atual, se uma das partes não quiser acordar na revisão ou celebração de uma nova convenção coletiva, verificados certos pressupostos, a convenção pode cessar por caducidade. Agora não é necessária a vontade de ambos os outorgantes para a cessação da convenção. E esta possibilidade jurídica, em regra, dá grande vantagem aos empregadores. Em princípio, são os trabalhadores que perdem com o desaparecimento da convenção coletiva.
Nesta matéria também não deve ser menosprezada a importância económica, social e laboral da convenção coletiva. Nem a circunstância de ela constituir um instrumento de regulamentação coletiva.
As fontes de direito aconselham alguma previsibilidade e perdurabilidade, para os sujeitos das relações laborais conhecerem e se adaptarem à disciplina por elas instituída.
É perfeitamente compreensível, à luz do breve quadro acabado de expor, que a Lei 93/2019, de 4 de abril, tenha vindo exigir a fundamentação da denúncia. O art.º 500º, n.º 2, do CT, passou a ter a seguinte redação: "A denúncia deve, sem prejuízo da sua validade e eficácia, ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada". Este regime é razoável, mas frágil. Mesmo que a fundamentação seja deficiente ou até, porventura, esteja ausente, a denúncia será considerada válida. Um regime deste tipo não prima pela coerência. Afinal consagra-se um dever de fundamentação cuja violação não acarreta nenhuma consequência jurídica.
É contra esta incoerência que deve ser entendida a modificação de regime introduzida pela Agenda de Trabalho Digno. Esta continuou a impor a mesma obrigação de fundamentação, tendo deixado de mencionar o inciso: "... sem prejuízo da sua validade e eficácia". O que significa que se a fundamentação não for acompanhada de motivação económica ou estrutural procedente ou não forem invocados desajustamentos relevantes, a denúncia poderá não ser válida nem eficaz.
O legislador de 2023 atribuiu relevância à fundamentação da denúncia. Limitou-se a observar o princípio jurídico geral de que os atos jurídicos devem ser sérios, espelhando e movimentando interesses dignos de tutela e, por isso, não só exige que a denúncia seja fundamentada como, coerentemente, atribui irrelevância jurídica à denúncia não fundamentada.
Mas o que é uma denúncia fundamentada? Este conceito normativo suscitará, com certeza, diversidade interpretativa. O que

será denúncia justificada para o outorgante patronal poderá não o ser para o outorgante sindical. A incerteza interpretativa, atendendo ao tipo de conflito e à provável amplitude e complexidade dos interesses em jogo, será praticamente inevitável. Nesta senda,

A reforma de 2023 recorreu à arbitragem, um mecanismo imparcial, para apreciar se os fundamentos invocados para a denúncia devem ou não ser considerados subsistentes

a reforma de 2023 recorreu à arbitragem, um mecanismo imparcial, para apreciar se os fundamentos invocados para a denúncia devem ou não ser considerados subsistentes. Caso o tribunal arbitral delibere que os fundamentos apresentados pelo denunciante são improcedentes, então a denúncia não produzirá efeitos (art.º 500º-A, n. º4, do CT). O processo que poderia potencialmente conduzir mais tarde à caducidade da convenção extinguir-se-á de imediato.
O Anteprojeto não vê a solução normativa atual com bons olhos. Pretende regressar à solução introduzida pelo legislador de 2019. Condescende com o dever de fundamentação da denúncia, porém, se a fundamentação for descabida ou frouxa, isso não importará; a validade e eficácia da denúncia não será afetada. O processo seguirá adiante. Mesmo que o denunciante tenha como único fito alcançar a caducidade da convenção coletiva. Não existindo fundamentação séria, não se conseguirá controlar se os intentos de negociação do denunciante são reais ou a fingir. Escusado será dizer que, desconsiderando a relevância jurídica da fundamentação, o Anteprojeto decreta o afastamento da arbitragem para apreciação da fundamentação da denúncia. Propõe, já se vê, a eliminação do art.º 500º A do CT.

Exclusão da arbitragem como meio para evitar a caducidade

A arbitragem é um mecanismo em que um terceiro imparcial – um árbitro – emite uma decisão para resolver uma controvérsia ou conflito, a qual se impõe às partes, podendo tal decisão, para lá de ser equiparada a uma sentença, constituir nas relações coletivas uma fonte de direito do trabalho. Nos conflitos coletivos de trabalho, o árbitro costuma ser uma entidade coletiva, um colégio ou tribunal, composto por um árbitro da parte patronal, por um árbitro parte sindical e por um árbitro presidente, cujo estatuto é de independência. A arbitragem está prevista no Código do Trabalho Português para a resolução de conflitos coletivos laborais, nomeadamente os que surgem em torno da convenção coletiva, e para a fixação dos serviços mínimos na greve nos serviços essenciais. Esta última modalidade desenvolve-se nas empresas do setor empresarial do Estado e na Administração Pública, onde tem tido uma significativa aplicação.
No domínio da composição dos conflitos coletivos laborais, a arbitragem pode ser baseada na vontade das partes em

conflito, denominando-se de arbitragem voluntária ou facultativa, ou determinada pela Administração Pública do Trabalho a solicitação de um interessado, designando-se, entre nós, num caso arbitragem obrigatória e no outro arbitragem necessária.
A estas duas modalidades mais antigas, o CT veio acrescentar, mais recentemente, a arbitragem para apreciação da denúncia da convenção coletiva (art.º 500º-A, do CT), em 2023, e a arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência (art.º 501º-A, do CT), em 2019. É esta modalidade que está agora aqui em causa.
Para a compreensão desta modalidade devemos ter em atenção o chamado regime da sobrevigência da convenção coletiva. Esta não cessa a sua eficácia quando se atinge o prazo de vigência. A partir deste prazo a convenção deixa o período de vigência e entra no período de sobrevigência. Este período pode ir, em princípio, até 12 meses, durante o qual as partes devem negociar diretamente ou, se entenderem preferível, recorrer à conciliação, à mediação ou à arbitragem voluntária. Todos estes atos fazem parte de um processo iniciado com a denúncia que, caso as partes não alcancem um acordo, conduzirá à caducidade da convenção coletiva.
Foi contra esta hipótese que a reforma de 2023 reagiu. Admitiu que qualquer das partes celebrantes da convenção coletiva possa requerer uma arbitragem ao Presidente do Conselho Económico e Social para suspender, travar temporariamente, o decurso da sobrevigência.
Esta arbitragem não visa a resolução de qualquer conflito coletivo entre os outorgantes da convenção coletiva. Nas palavras da lei, "... tem por objeto a verificação da existência de probabilidade séria de as partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total da convenção coletiva".
Caso exista "probabilidade séria", o que nem sempre será fácil de averiguar, então o presidente do tribunal arbitral passa a ser mediador e, nesta veste, apresenta uma proposta de revisão da convenção coletiva, a qual é sujeita à aprovação das partes. Caso estas concordem, elaborar-se-á uma ata de mediação, que passará a ser um instrumento de regulamentação coletiva com valor idêntico ao de convenção coletiva de trabalho.
Mas as coisas podem não correr de feição. As partes podem não concordar. Então a proposta do mediador sucumbirá. Não haverá instrumento de regulação coletiva. A "montanha terá parido um rato". Tanto esforço para nada.
A importância de uma arbitragem/mediação deste tipo poderá ser diminuta. Poderá servir apenas para prolongar o período de sobrevigência.
Pareceu à reforma de 2023 que este procedimento misto, de arbitragem e de mediação, com algumas alterações, poderia conter um justificado préstimo. E em conformidade estabeleceu uma conexão entre este procedimento e a arbitragem necessária prevista no art.º 510. Com efeito, qualquer parte signatária da convenção tem a faculdade de requerer a arbitragem necessária caso o tribunal arbitral conclua por não passar à fase da mediação (art.º 501-A, n.º11, al. a), ou havendo mediação esta não alcance um acordo (art.º 501-A, n.º 11, al. b). Nestas duas situações haverá uma decisão arbitral sem que a convenção coletiva tenha caducado. A

sobrevigência será sustada até à deliberação da decisão arbitral. E esta tomará o lugar anteriormente ocupado pela convenção. Vale a pena sublinhar o efeito deste novo regime. Não se tratou apenas de dar eficácia a um procedimento inoperante. Mais do que isso. Tratou-se de construir o único instrumento legal capaz, na ausência de acordo de revisão ou celebração de nova convenção coletiva, de travar a caducidade da convenção coletiva. A parte interessada, normalmente a parte sindical, na impossibilidade de alcançar um entendimento com a parte empregadora, ponderando o prejuízo adveniente da caducidade, desencadeará a via para a emissão de uma deliberação arbitral, evitando o vazio de regulamentação coletiva na unidade de negociação em causa. Este regime apresenta debilidades. Afinal, dir-se-á, a convenção coletiva vigente não se manterá e não se pode prever o conteúdo da deliberação arbitral substituta. É verdade. Porém, é razoável supor que mais vale haver regulamentação coletiva do que não haver nenhuma disciplina coletiva. Acresce que o árbitro de parte dos trabalhadores sempre pode tentar refletir no conteúdo da deliberação arbitral os interesses da parte que representa. A decisão de arbitragem vigorará até à celebração de nova convenção coletiva. E mais vale ir para a celebração dessa nova convenção com direitos reconhecidos na decisão arbitral do que negociar a partir do nada. Este regime, porventura uma das inovações mais significativas no âmbito da reforma de 2023, será suprimido caso o Anteprojeto

Desaparecerá o procedimento da arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência

seja aprovado. Desaparecerá o art.º 501º-A, do CT, onde se prevê o procedimento da arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência, bem como, consequentemente, as situações descritas que justificavam o recurso à arbitragem necessária, hoje previstas no art.º 510º, n.º 2, do CT.

A modificação da convenção coletiva para redução das condições de trabalho

Numa ladainha com longos anos, invocam alguns que as convenções coletivas contribuem para dificultar o crescimento e a competitividade das empresas, levando a economia portuguesa para a estagnação. As empresas, dizem, não suportam tantos custos da força de trabalho. E se esta oração não convence, avançam com uma versão aparentemente mais convincente: como podem as empresas em dificuldade continuar a aplicar as convenções coletivas, se estas foram pensadas e elaboradas para situações de normalidade empresarial? Este tipo de argumentação parece ter sensibilizado o Anteprojeto. Com efeito, o art.º 502º, n.º 3, do CT, passará a ter a seguinte redação: em caso de crise empresarial "por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa", através de acordo das partes,

as condições de trabalho previstas na convenção coletiva podem ser reduzidas, "desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho". É conhecida a suscetibilidade e até dependência das empresas em relação ao mercado e à economia. E, neste mundo de ferocidade concorrencial, também são conhecidas as dificuldades, por vezes extremas, por que passam as empresas. Sobretudo as micro e pequenas empresas. Logo, a atenção e adequação do Direito do Trabalho por estas situações não pode ser menosprezada. E a verdade é que o regime laboral há muito que tem em consideração a situação das empresas em crise. Sem querer desenvolver este ponto, muito pela rama, recorde-se que as causas que são avançadas agora para justificar a modificação da convenção são exatamente as mesmas causas que, em 2014, serviram para justificar a suspensão da convenção[9]. Por outro lado, o regime jurídico português, pelo menos desde 1977, já possibilita a instauração de um regime laboral excecional nas empresas em situação económica

9 Cfr. A L. n.º 55/2014, de 25 de agosto, que introduziu o atual n.º 3 do art.º 502º do CT.

difícil, sendo possível tomar medidas, da mais variada ordem, destinadas a superar a crise empresarial[10].
Pode-se, pois, concluir que no sistema jurídico português já existem respostas adequadas e suficientes para enfrentar as repercussões da crise empresarial nas relações de trabalho.
Então qual é a ideia de vir agora, para as mesmas causas, propor a redução das condições de trabalho estabelecidas na convenção coletiva? Pretender-se-á medir a resistência a esta medida para, se a contestação for frouxa, transformar uma medida de caráter provisório numa medida de caráter definitivo? Será um passo no sentido de que o regime venha numa futura alteração legislativa a aplicar-se também a empresas economicamente saudáveis? Esperamos que não.
Do que se escreveu atrás, dá para perceber que o Anteprojeto não gosta da arbitragem. Suprimiu duas modalidades de arbitragem. Porém, na matéria ora em apreciação, abre-se um espaço para reconhecer mais uma causa justificativa da arbitragem necessária. Com efeito, se, no prazo de três meses, as partes não chegarem a um acordo para diminuir as condições de trabalho, leia-se, se a associação sindical não der o seu assentimento a piores condições de trabalho, poderá ter lugar a arbitragem necessária.
Ora, não é preciso ser dotado do dom da adivinhação para prever que as associações sindicais não vão aprovar acordos desfavoráveis aos trabalhadores. Podem até aprová-los excecionalmente, mas apenas naquelas situações em que a baixa de condições é completamente inevitável. O que, porventura, será raro.
O recurso à arbitragem já se afigura mais provável. Usar este meio para piorar as condições dos trabalhadores não deixará de ser problemático. Se já é difícil admitir o retrocesso de condições operado pelas partes, mais difícil será, para a parte sindical, admitir que uma entidade externa venha impor piores condições.
Esta solução correrá o risco de degradar a imagem da arbitragem nas relações laborais. O colégio arbitral vai fazer o papel de "mau da fita". É pena.

Foto de José Soeiro

Decorre do exposto uma atitude crítica em relação às propostas do Anteprojeto XXI sobre a contratação coletiva. Não vislumbramos nenhum aspeto positivo.

A reforma laboral a fazer

Decorre do exposto uma atitude crítica em relação às propostas do Anteprojeto XXI sobre a contratação coletiva. Não vislumbramos nenhum aspeto positivo.
O afastamento da escolha da convenção coletiva por trabalhadores não filiados em sindicatos foi positiva. Porém, o acerto desta medida foi anulado pela alternativa proposta: possibilitar ao empregador a ampliação da

10 DL n.º 353-H/77, de 29 de agosto.

convenção coletiva a trabalhadores por ela não abrangidos. O empregador não é o dono da convenção coletiva. Também esta medida é animada por um forte cunho antissindical. Fora do âmbito da contratação coletiva, ainda na área das relações coletivas, o

O Anteprojeto continua dominado por uma intenção de desequilibrar a relação de trabalho a favor do empregador. Quer inclinar mais um terreno que já está inclinado

Anteprojeto continua dominado por uma intenção de desequilibrar a relação de trabalho a favor do empregador. Quer inclinar mais um terreno que já está inclinado.
No domínio sindical, a reunião de associações sindicais com trabalhadores não sindicalizados, uma importante dimensão da atividade sindical, não obtém o olhar favorável do anteprojeto. É certo que se consagra a faculdade de reunião "fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores" nas pequenas, médias e grandes empresas. Todavia, excluem-se as microempresas e afasta-se o direito de reunir durante o horário de trabalho. Exigir que a reunião fora do horário de trabalho seja marcada por comissão sindical ou intersindical, ou mesmo "por um terço ou 50 trabalhadores", poderá adequar-se às reuniões em empresas onde o sindicato já tem filiados. Contudo, não é de esperar que estruturas sindicais de outras associações sindicais marquem reuniões dos trabalhadores da empresa com sindicatos concorrentes.
Quanto à matéria da informação e consulta do delegado sindical, o anteprojeto nada diz. Mantém intocado um regime que já vem do Código do Trabalho de 2003[11]. Em que se retira ao delegado sindical das micro e pequenas empresas o direito à informação e consulta. Isto depois do art.º 55º, n.º 6, da CRP, a partir da quarta revisão constitucional de 1997, ter ordenado à lei que assegure «... protecção adequada aos representantes eleitos dos trabalhadores»[12]. E nenhuma dúvida de que os delegados sindicais das micro e pequenas empresas são representantes eleitos dos trabalhadores. Nada no preceito constitucional autoriza a restrição deste direito fundamental. Poderá, porventura, discutir-se a admissibilidade desta limitação nas microempresas. Alegar-se, talvez, que, até nove trabalhadores, faça mais sentido a informação e a consulta direta. Mas numa empresa até quarenta e nove trabalhadores, não é fácil encontrar justificação constitucional para a retirada do direito ao delegado sindical. Isto num país onde a esmagadora maioria das empresas são micro e pequenas empresas.
Não será este regime um atentado ao art.º 55º, n.º 6, da CRP? Julgamos que sim. O Anteprojeto, porém, tão pressuroso em mexer no direito vigente – mais de cem alterações –,

11 Cfr. O art.º 503º, n.º 6 do CT de 2003.

12 Art. 29º da L. Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro.

nesta matéria quer a continuação do regime. No que respeita à greve nos serviços essenciais, surgem novos exemplos de setores onde são exigidos serviços mínimos. São expressamente mencionadas as empresas que exercem a sua atividade no "abastecimento de águas e alimentar", nos "serviços de cuidado a crianças, idosos, doentes e pessoas com deficiência", e nos "serviços de segurança privada de bens ou equipamentos essenciais".
A mensagem que se quer transmitir parece clara: aumentarão os setores em que passará a vigorar a obrigação de serviços mínimos. Donde, o âmbito dos trabalhadores em greve diminuirá correspondentemente. Não parece de subscrever este entendimento. Esta interpretação apenas pode ser perfilhada por quem entenda que nos setores expressamente enumerados no art.º 537º, n.º 2, do CT, é obrigatória a existência de serviços mínimos.
Mas esta interpretação não é a única e nem parece ser a mais bem fundada. A lei está a exemplificar setores onde existem empresas ou estabelecimentos cuja atividade é composta por prestações destinadas a prover necessidades sociais impreteríveis. Não está a dizer que todas as greves nestes setores implicam a prestação de serviços mínimos. Estes apenas deverão existir quando forem imprescindíveis para salvaguardar as necessidades sociais impreteríveis.
E podem não o ser. As necessidades sociais impreteríveis podem ser satisfeitas por trabalhadores não aderentes à greve ou por outras empresas. Uma greve no metro de Lisboa não justificará serviços mínimos se os trabalhadores não aderentes forem suficientes para responder às necessidades sociais impreteríveis. Mas mesmo que os trabalhadores não aderentes sejam insuficientes, nem por isso deverão ser decretados, automaticamente, serviços mínimos. Não é por haver uma greve no metro de Lisboa que o direito de deslocação das pessoas será irremediavelmente atingido; não o será se elas puderem deslocar-se através dos outros meios de transporte público ou privado. Por isso se diz que os serviços mínimos materializam uma obrigação subsidiária[13].
A conclusão de que a referência a novos setores de atividade deve ser lida como extensão automática das hipóteses de imposição dos serviços mínimos na greve, muito em voga na comunicação social, e sufragada, ao que parece, pelos autores do Anteprojeto, corresponderá, pois, a uma leitura desconforme com os ditames constitucionais sobre a greve.

A impressão geral com que se fica em matéria de contratação coletiva é a de que se pretende uma desforra da Reforma do Trabalho Digno

A impressão geral com que se fica em

13 Para uma caraterização jurídica desta obrigação, Jorge Leite, *Direito do Trabalho,* Vol.I, Serviço de Textos, Coimbra – 2003, p. 214-216.

matéria de contratação coletiva é a de que se pretende uma desforra da Reforma do Trabalho Digno. Por isso se extinguiram algumas modalidades arbitrais e se a facilitou a denúncia. A via para a caducidade da convenção coletiva ficará mais desimpedida. Com o que se instabilizará mais a convenção coletiva e se debilitará o direito de contratação coletiva dos trabalhadores. Fomentando-se a precarização das condições de trabalho. Num país de baixos salários, a convenção coletiva não pode deixar de ser um instrumento de promoção dos salários e de melhor distribuição do rendimento nacional.

Ao permitir que seja lícito baixar o preço do trabalho suplementar através de convenção coletiva, a mensagem que se transmite é a de que a retribuição é apenas um custo empresarial a embaratecer

Ao permitir que seja lícito baixar o preço do trabalho suplementar através de convenção coletiva, a mensagem que se transmite é a de que a retribuição é apenas um custo empresarial a embaratecer; não um direito a fortalecer para "garantir uma existência condigna" (art.º 59º, n.º 1, al. a) da CRP. Numa época de extrema instabilidade da relação laboral, de empobrecimento no trabalho, de bens essenciais caros, de aumento das desigualdades sociais, não parece salutar tornar mais difícil o exercício da liberdade sindical e da greve. É justamente neste contexto que estes direitos encontram as suas raízes mais profundas. Foi por razões desta índole que eles foram elevados a direitos fundamentais. Não está em causa só uma questão de rendimentos. Estamos também perante uma questão de dignidade. Não interessa apenas o "ter"; importa igualmente o "ser". Não se retire desta crítica ao Anteprojeto uma atitude contrária à mudança. Esta, já o referimos, é não apenas conveniente como necessária. O problema é o do fim e do conteúdo da mudança.
A renovação dos conteúdos da convenção, o dinamismo da contratação, volta a ser apontado como um dos motivos para os regimes propostos. O motivo é de aplaudir. Mas pergunta-se: os regimes propostos são aptos a promover tal dinamismo?
O motivo tem sido arguido em todas as reformas e contrarreformas ocorridas em Portugal desde 2003. E os regimes elaborados têm respondido ao incremento desejado? Não. Antes de 2003, a dinâmica da negociação coletiva era maior.
Ademais, não devemos atentar apenas no fenómeno do dinamismo negocial. Não interessa só negociar por negociar. O sentido da negociação assume aqui uma grande relevância. Este sentido deve, em primeiro lugar, ser conformado com a teleologia e função reconhecida pela CRP à contratação coletiva.
Tudo somado, a reforma laboral a empreender deveria assumir um caráter estrutural, a qual deveria ponderar seriamente a recuperação das duas traves-mestras do

direito coletivo do trabalho: o princípio do tratamento mais favorável e o princípio da continuidade da convenção coletiva.
A tomada de posição do Tribunal Constitucional sobre estes dois princípios não deve ser considerada como uma questão constitucionalmente arrumada.
Como foi referido no início, o Acórdão 306/2003, de 25 de junho, apenas julgou o regime da caducidade conforme à CRP por partir do princípio que o conteúdo da convenção coletiva caducada passaria para as relações individuais de trabalho abrangidas por tal convenção. Isto nunca veio a verificar-se posteriormente. Sem a verificação desta e doutras condições pressupostas, é de presumir que o acórdão declararia a inconstitucionalidade.
Acresce, como foi anteriormente sublinhado, que as implicações decorrentes do direito à contratação coletiva, tal como está consagrado no art.º 56º, n.º 3 e n.º 4 da CRP, apontam para a estabilidade e razoável perdurabilidade da vigência da convenção coletiva. O regime ordinário deve afastar um procedimento cujo desenvolvimento "normal" possa desembocar na caducidade da convenção. Esta não deveria ficar nas mãos do sujeito coletivo que não é o titular primário do direito em causa. Por esta razão, e por não ter feito uma ponderação correta da natureza e função do direito de contratação coletiva[14], também a solução do Acórdão 338/2010, de 22 de setembro, não se nos afigura convincente.
É oportuno relembrar a este propósito as palavras do ex-conselheiro do Tribunal Constitucional Mário Torres: "a imposição da caducidade da convenção representa uma ingerência estadual na autonomia colectiva em domínios em que o legislador ordinário, de acordo com o alcance constitucional do direito à contratação colectiva, reconhecera a legitimidade desta contratação, ingerência essa traduzida na expulsão do sistema jurídico de produtos negociais reconhecidos como fontes de direito, só porque os sujeitos interessados não os alteraram ou substituíram, isto é, uma caducidade imposta pelo legislador quando no sentido da cessação de efeitos da convenção não se manifesta nenhuma vontade colectiva comum"[15].
Por seu turno, embora o TC tenha reconhecido que o princípio do tratamento mais favorável não está acolhido na CRP (Acórdão 338/2010, de 22 de setembro), a argumentação tem muitas sombras e parece pouco convincente.
Mais clara e convincente nos parece a posição da ex-conselheira do Tribunal Constitucional Maria Helena Brito: "... do princípio do Estado Social consagrado na Constituição Portuguesa é possível retirar o "princípio do tratamento mais favorável do trabalhador". Tal significa que as várias injunções constitucionais no domínio laboral devem interpretar-se no sentido de que estabelecem uma tutela

14 Julga-se oportuno recordar as palavras da ex-conselheira do Tribunal Constitucional Maria Fernanda Palma: "Enquanto direito dos trabalhadores e não, obviamente, dos empregadores, o direito à contratação colectiva não pode ser encarado no mesmo plano que a liberdade negocial dos empregadores. Se é um direito dos trabalhadores, não pode ter exactamente o mesmo conteúdo que a autonomia privada reconhecida a todos os cidadãos e que a Constituição nem explicita como direito específico" (Voto de vencida no Acórdão 306/2003, de 25 de junho).

15 Voto de vencido de Mário Torres no Ac. 306/2003, de 25 de junho, de que foi relator.

mínima: ao Estado cabe definir e garantir um programa, que os destinatários podem concretizar, melhorando, mas não piorando, as condições que derivam da lei"[16].
Estas opiniões são de subscrever. Embora não haja referência expressa na CRP, de um conjunto de normas e princípios resulta a sua receção constitucional. Caso se entenda diferentemente, ou não se queira pôr a questão no plano constitucional, ainda assim, no plano legislativo ordinário, existem motivos sérios para reponderar a oportunidade da reabilitação destes princípios na atualidade. Num período em que está em discussão um anteprojeto legislativo para alterar o regime da contratação coletiva, impõe-se questionar se as razões que no passado explicaram o princípio da continuidade da convenção coletiva continuam ou não a pesar nas relações laborais coletivas dos nossos dias. Apesar da natural evolução das relações laborais, das diferenças de organização e de meios de trabalho, estamos em crer que a relação laboral continua a ser estruturalmente assimétrica. Nalgumas situações a assimetria até terá aumentado. Logo, faz todo o sentido recuperar o princípio. Até porque no passado ele não foi responsável por nenhum crime que deva merecer expiação. Bem pelo contrário. Na arquitetura atual do sistema laboral português o princípio do tratamento mais favorável constitui um desvio. A regra é hostil ao princípio. Começa por não o admitir (art.º 3º, n.º 1, do CT) para depois o reconhecer em certas matérias (art.º 3º, n.º 3, do CT). Pelo que se disse, faz sentido reconhecê-lo na sua plenitude.

A reforma que ora se propõe não é um regresso ao passado. É um regresso à razão de ser do próprio direito do trabalho. Um sinal de esperança no futuro. Vai no sentido de desenvolver a Constituição do Trabalho. O mesmo não sucede com o Anteprojeto.

Este parece consubstanciar um projeto ideológico adverso à Constituição da República Portuguesa. Para a pôr em causa

Este parece consubstanciar um projeto ideológico adverso à CRP. Para a pôr em causa. Se assim for, é pena. A CRP é uma das mais belas realizações da democracia portuguesa. É uma constituição cidadã, amiga das pessoas que trabalham, das que criam riqueza, e por isso, protetora da dignidade das pessoas em geral, incluindo aquelas que, em concreto, para trabalhar, têm, por vezes, de passar pelo inferno e sorrir para o diabo.

16 Voto de vencida da ex-conselheira no Acórdão 306/2003, de 25 de junho.

Foto de Pedro Fernandes

INTERNACIONAL

Os trabalhadores e a sociedade civil em ação pró-Palestina![1]

Leopoldo Tartaglia
Ex-dirigente do Departamento Internacional da CGIL. Membro da Assembleia Nacional da SPI/CGIL

Uma semana memorável terminou com a grande marcha pelas ruas de Roma no sábado, dia 4 de outubro [de 2025]. Um milhão de pessoas ocuparam o centro da capital gritando "Palestina Livre". A bela manifestação – organizada pelo Movimento Estudantil Palestiniano e pela União Democrática Árabe Palestina, na qual participaram a CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro – a maior confederação sindical de Itália), a USB (Unione Sindacale di Base), grupos estudantis e universitários, a ANPI (Associazione Nazionale Partigiani d'Italia), a Arci (Associazione Recreativa Culturale Italiana) e dezenas de associações seculares e religiosas de toda a Itália – teve lugar ao fim de três dias em que as pessoas demonstraram continuamente a sua solidariedade, o seu empenho e a sua participação. Na noite de quarta-feira, 1 de outubro, após a notícia de que a Flotilha Global Sumud tinha sido bloqueada pela Marinha israelita num ato ilegal de pirataria em águas internacionais, as pessoas acorreram sem aviso ou convocação formal para a Piazza dei Cinquecento em Roma (em frente à estação ferroviária), e a marcha improvisada aproximou-se algumas dezenas de metros do Palazzo Chigi, a sede do governo. Manifestações semelhantes, com grande participação, ocorreram em dezenas de cidades. Depois, na quinta-feira, 2 de outubro, multidões reuniram-se em frente ao Coliseu em Roma e em dezenas de outras cidades nas praças principais ou em frente aos edifícios dos governos locais. Na sexta-feira, dia da oportuna greve geral convocada pela CGIL e sindicatos de base, mais de dois milhões de pessoas encheram mais de uma centena de

Na sexta-feira, dia da oportuna greve geral convocada pela CGIL e sindicatos de base, mais de dois milhões de pessoas encheram mais de uma centena de praças em toda a Itália.

1 Este artigo foi traduzido da versão inglesa por Maria da Paz Campos Lima, com a permissão do autor. A versão inglesa, mais sucinta, foi publicada no jornal americano Labor Notes "Millions of Italians Join General Strike for Gaza".

praças em toda a Itália. E, finalmente, no sábado, 4 de outubro, uma onda de humanidade invadiu a capital. Esta foi uma participação massiva como nenhuma outra manifestação na história recente. Jovens e muito jovens, famílias, cidadãos comuns, ombro a ombro com associações, partidos de esquerda e sindicatos. Um rio de pessoas, de humanidade. "Queríamos libertar a Palestina, e em vez disso a Palestina está a libertar-nos", lia-se num cartaz inspirador.

Greve geral de 3 de outubro: mais de dois milhões em mais de cem praças públicas, a Itália para em solidariedade com Gaza

A greve geral convocada pela CGIL e pelos sindicatos de base teve uma participação extraordinária de trabalhadores, estudantes e famílias. "A mobilização foi um sucesso: mais de 2 milhões de pessoas saíram às ruas para participar nas marchas realizadas em mais de 100 cidades italianas, durante a greve geral nacional em defesa da Flotilha Global Sumud, em defesa dos valores constitucionais, para parar o genocídio e em apoio ao povo de Gaza. Cerca de 300 mil pessoas marcharam pelas ruas da capital. De acordo com os dados recebidos até ao momento, a participação média nacional na greve geral ficou em torno de 60%", declarou a CGIL num comunicado divulgado na noite de 3 de outubro. Esses são os números de participação nas marchas nas principais cidades: além das 300 mil pessoas que marcharam na capital, houve 100 mil em Milão, 100 mil em Bolonha, 100 mil em Florença, mais de 100 mil em Turim e 50 mil em Nápoles. Mais de 40 mil pessoas manifestaram-se em Génova, Palermo e Veneza, e mais de 30 mil em Cagliari e Bari. O dia foi marcado por um clima pacífico e democrático, e o secretário-geral da CGIL, Maurizio Landini, destacou "a participação extraordinária e sem precedentes dos jovens, que exigem um futuro de paz e justiça social, com empregos estáveis e o combate à precarização do trabalho." Trabalhadores, cidadãos, estudantes e aposentados fizeram ouvir a sua voz contra o genocídio do povo palestino, em apoio à Flotilha Global Sumud e em solidariedade aos ativistas presos, pela paz e pela reafirmação do direito internacional.

Como chegamos aqui

A greve de 3 de outubro não foi a primeira greve geral de apoio a Gaza. A CGIL, a maior central sindical italiana, com mais de 5,1 milhões de membros e filiada na CSI (Confederação Sindical Internacional), convocou uma greve nacional para 16 de setembro, um dia após a decisão do governo de Netanyahu de lançar a invasão final da cidade de Gaza. A greve foi organizada por setor e região e realizada a 19 de setembro. A maioria dos sindicatos – excluindo os trabalhadores do sector público devido à falta de regulamentação para as greves – convocou uma greve de quatro horas, mas em algumas zonas a greve durou oito horas. Em centenas de cidades, os protestos e manifestações foram intensos. A USB (Unione Sindacale di Base) – filiada na FSM (Federação Sindical Mundial) – já tinha convocado uma greve geral para 22 de setembro, dia também caracterizado por uma enorme participação, sobretudo graças ao facto de a greve ter envolvido escolas e ter dado a oportunidade a dezenas de milhares de estudantes, desde o ensino primário (dos 11 aos 14 anos) até às universidades, de participar em manifestações em todas as cidades italianas.

Os órgãos de direção da CGIL, da USB e doutros sindicatos de base anunciaram que convocariam uma greve geral caso a Flotilha Global Sumud fosse atacada pelas forças armadas israelitas.

Separadamente, os órgãos de direção da CGIL, da USB e doutros sindicatos de base anunciaram que convocariam uma greve geral – como uma "greve política" em defesa da Constituição, cujo Artigo 11 "repudia a guerra" –, sem notificar a Comissão de Regulação das Greves, caso a Flotilha Global Sumud fosse atacada pelas forças armadas israelitas. Pela primeira vez, na história política e sindical do país, foi realizada uma conferência de imprensa coletiva na véspera de 3 de outubro, coordenada pelos porta-vozes italianos da Flotilha Global Sumud, para explicar as motivações e modalidades da greve geral, com a participação conjunta da CGIL, USB e outros sindicatos de base.
O enorme nível de mobilização e a novidade de uma greve geral pela causa de Gaza convocada pela maior confederação sindical italiana não podem ser compreendidos sem algum contexto, ainda que breve.
Na Itália, a mobilização de apoio ao povo palestiniano nunca cessou e retomou força após os acontecimentos de 7 de outubro de 2023 e a posterior agressão militar israelita contra a Faixa de Gaza e a Cisjordânia. A condenação da violência do Hamas e a exigência da libertação dos reféns sempre caminharam lado a lado com os apelos para que Israel reconheça o direito do povo palestiniano à autodeterminação, pondo fim à ocupação dos territórios e pare todas as formas de agressão militar contra a população civil indefesa. Por toda a Itália, das maiores às mais pequenas cidades, organizações pacifistas, grupos da sociedade civil, associações de imigrantes palestinianos e magrebinos, estudantes, sindicatos de base e a CGIL manifestaram-se, de diversas formas, inicialmente com uma participação limitada, praticamente ao longo de dois anos. A mobilização tornou-se cada vez mais ampla e participativa, à medida que a brutal agressão militar israelita, a negação de qualquer ajuda humanitária e apoio à população civil palestiniana, o massacre de dezenas de milhares de vítimas inocentes, a destruição de casas, escolas, hospitais, locais de culto e o assassinato seletivo de jornalistas e profissionais de saúde tornaram evidente o genocídio e a limpeza étnica da população.
Nos últimos meses, cresceu a consciencialização, no seio da CGIL e entre os trabalhadores, sobre a estreita ligação entre o genocídio do povo palestiniano, os ventos crescentes de guerra na Europa após a resposta belicista à agressão da Rússia na Ucrânia e o impulso cada vez mais evidente e concreto dos governos para o rearmamento e para uma economia de guerra como expressão de uma nova fase do capitalismo tecnocrático-financeiro. As guerras comerciais (tarifárias) e as guerras quentes, a negação das alterações climáticas, a "guerra" contra os migrantes, as desigualdades crescentes, o colapso generalizado dos espaços democráticos e participativos, as políticas de segurança e as democracias autoritárias são a face do capitalismo atual. Num tal cenário, não há lugar para os direitos dos trabalhadores, nem para a defesa do que resta do Estado-Social.
À medida que a consciencialização e a mobilização aumentavam e as pessoas se

Foto de Marco Merlini

recusavam cada vez mais a «olhar para o outro lado» perante o genocídio, o governo italiano, liderado pela neofascista Giorgia Meloni e pelo seu companheiro Matteo Salvini – numa competição doentia para prometer mais repressão e falsa «soberania» – foi-se mostrando progressivamente cada vez mais subserviente das escolhas de Trump e Netanyahu, continuando a tolerar, se não a encorajar, o tráfico de armas para Israel, declarando-se relutante em reconhecer qualquer forma de Estado da Palestina, não tomando qualquer ação diplomática, comercial ou de cooperação visando Israel e obstruindo as tímidas "sanções" propostas pela Comissão Europeia no seio da União Europeia.
À medida que a mobilização crescia, foram gradualmente organizados boicotes e bloqueios de armas e bens destinados a Israel, começando muitas vezes pelos sindicatos de base, mas também pelas filiais locais e setores da CGIL (trabalhadores do setor dos transportes em particular). Estas ações incluíram estações, áreas de logística e, especialmente, portos (Génova, Ravena, Livorno e outros).
A ação pacífica e não violenta da Flotilha Global Sumud serviu de catalisador para este movimento generalizado, que se espalhou por todo o país, resultando nas manifestações massivas dos últimos dias, provavelmente sem precedentes, exceto a manifestação da CGIL de 23 de março de 2002 (contra alterações drásticas das proteções da legislação laboral) e as manifestações contra a guerra no Iraque em fevereiro-março de 2003.
A mobilização continua. A marcha pacifista e não violenta de Perugia a Assis está marcada para domingo, 12 de outubro, e a CGIL (Confederação Geral Italiana do Trabalho) está a organizar a manifestação nacional "Democracia no Trabalho" em Roma para 25 de outubro, pela paz, contra o rearmamento, contra o genocídio, em defesa do Estado social e dos direitos dos jovens, trabalhadores e reformados.

6 de outubro 2025

VARIA

A transição tecnológica na indústria automóvel e a posição dos trabalhadores[1]

António Brandão Moniz
Professor na Universidade Nova de Lisboa, CICS.NOVA, Portugal

A indústria automóvel portuguesa, que inclui os construtores de veículos (ligeiros ou pesados) e os fabricantes de componentes, enfrenta atualmente desafios significativos que não têm sido suficientemente debatidos. Esses desafios correspondem a tendências recentes do setor a nível mundial e envolve os empresários e os representantes dos trabalhadores.
Temos assistido a um processo de transição tecnológica para uma maior eletrificação através da introdução de sistemas híbridos ou sistemas apenas baseados em baterias elétricas. Além disso, os veículos têm vindo a integrar cada vez mais elementos de comunicação digital.
Estas tendências e desafios não estão apenas relacionados com as configurações de mercado (novos produtos finais e de sistemas motrizes), com o desenho de novas políticas ou com as opções de gestão emergentes, mas também com os desafios que os sindicatos e as comissões de trabalhadores do sector automóvel enfrentam neste momento. A concorrência é cada vez maior com a entrada de novas empresas asiáticas, sobretudo chinesas. Ao mesmo tempo, estabelecem-se políticas para a limitação dos efeitos que a mudança climática trouxe. Entre eles, existe uma maior limitação para a emissão de carbono para a atmosfera. Isso implica alterações nos sistemas motrizes. Assim, estas tendências recentes do setor automóvel implicam alterações que representam,

Estas tendências recentes do setor automóvel implicam alterações que representam, em Portugal, enormes desafios para os sindicatos e as comissões de trabalhadores.

1 Texto baseado na apresentação da comunicação The automotive industry transition challenges and the labour organizations positions: the case of Portugal, realizada em junho de 2025 na Universidade Tongji (Shangahi, China) durante o 33º Colóquio Internacional do GERPISA. A apresentação teve o apoio da Universidade de Paris-Saclay.

em Portugal, enormes desafios para os sindicatos e as comissões de trabalhadores. São necessários novos conhecimentos, competências e capacidades dos trabalhadores para produzirem esses novos produtos. Novas estratégias de formação serão necessárias para adaptar as necessidades de competências com as já existentes. E, finalmente, tudo isto implica novos tópicos para negociação entre os parceiros sociais.
Embora a indústria portuguesa seja frequentemente considerada semiperiférica no contexto europeu, esta classificação decorre da posição de Portugal nos sistemas económicos global e europeu. Contudo, a indústria automóvel portuguesa tem um peso significativo no panorama automóvel europeu. Este setor está fortemente integrado nas cadeias de abastecimento europeias, particularmente em indústrias como a automóvel, têxtil e eletrónica. Contudo, depende frequentemente de países europeus centrais (por exemplo, Alemanha e França) para obter tecnologia avançada, capital e acesso ao mercado. É também o caso da indústria automóvel portuguesa.
Em julho de 2021, a Comissão Europeia aprovou o pacote de propostas legislativas "Fit for 55" para estabelecer um padrão de emissão zero de carbono para os automóveis novos até 2035. Isso implica que todas as vendas de automóveis na União Europeia terão de ser de veículos elétricos a bateria (BEV) ou veículos elétricos a célula de combustível (FCEV) como foi descrito na comunicação da Comissão Europeia EC COM(2021) 556.
Em simultâneo, a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) propõe um programa para a Proteção Industrial e do Emprego (SURE 2.0), do mesmo modo como o SURE 1.0 tratava do programa de resiliência para a COVID-19. Ou seja, propõe-se um compromisso com o SURE 2.0 para um Acordo Industrial Limpo de modo a coordenar as transições de modo estruturado, com processos de requalificação e maior investimento industrial sem promover o desemprego.
"A indústria automóvel não terá futuro na Europa se se basear no aumento das desigualdades sociais e no fomento da ganância das empresas – esta é uma estratégia de despojamento de activos – em vez de um acordo industrial proactivo", disse Judith Kirton-Darling, Secretária-Geral da IndustriAll Europe (2025).
Com este contexto de alterações de política, Portugal continua a ter uma forte presença nas indústrias de média tecnologia, como a de componentes e máquinas para automóveis. Estas empresas fornecedoras são menos intensivas em capital e tecnologia, em comparação com setores de alta tecnologia, como o aeroespacial ou o farmacêutico. Contudo, alguns dos fabricantes de equipamentos automóveis que operam em Portugal são intensivos em tecnologia e dependem de empresas globais para as decisões sobre os modelos de automóveis a serem produzidos. Outras empresas têm

Alguns dos fabricantes de equipamentos automóveis que operam em Portugal são intensivos em tecnologia e dependem de empresas globais para as decisões sobre os modelos de automóveis a serem produzidos.

acordos com outras empresas globais sobre *joint ventures* em produtos inovadores.
O setor automóvel português é também altamente orientado para a exportação, com laços comerciais significativos com a UE. Desempenha um papel crucial na economia do país, contribuindo significativamente para o PIB e para a produção industrial. Este setor conta com cerca de 500 empresas, e a maioria terá menos de 50 pessoas. Apenas 23 têm mais de 500 trabalhadores (ou seja, 4,4%). Cerca de 50 mil trabalhadores estão empregados no setor e 26 mil estão em empresas de maior dimensão (o que representa 51,9%). Ou seja, mais de metade trabalha em grandes empresas.
A maioria dos trabalhadores tem o ensino secundário completo. 30 mil trabalhadores trabalham no setor há menos de 10 anos e 25 mil são trabalhadores qualificados.
A regra em termos de tempo de trabalho são as 40 horas de trabalho semanal.
Tem existido nos últimos anos um rápido aumento da produtividade, e um rápido aumento do valor acrescentado no setor. No entanto, o valor captado por estas empresas é frequentemente inferior em comparação com as economias centrais, dado que tendem a concentrar-se em bens intermédios ou montagem, em vez de atividades de elevado valor acrescentado, como I&D ou *branding*. A maioria das empresas automóveis em Portugal tem capacidade para desenvolver e otimizar as linhas de produção, frequentemente com incrementos tecnológicos, mas não para se envolver no processo de conceção do produto, como a Volkswagen, a Daimler Fuso Trucks e a Stellantis. Existem exceções, e uma delas é a fabricante de autocarros de passageiros (CaetanoBus).
Portugal é um importante interveniente na produção de componentes automóveis, incluindo sistemas de cablagem, moldes, plásticos e electrónica. Empresas como a Bosch, Continental, Forvia e Vanpro têm uma forte presença no país. Existem também empresas envolvidas na produção de componentes para veículos elétricos, como baterias e sistemas de carregamento, posicionando o país como um *player* fundamental no futuro da mobilidade.
O setor tem também um forte envolvimento com os movimentos laborais há muito tempo. As empresas fornecedoras têm, em muitos casos, uma forte presença de sindicatos, e a maioria dos fabricantes de equipamentos tem as suas próprias comissões de trabalhadores (CT).
Existem algumas questões em aberto relacionadas com as recentes opções de investimento destas empresas, especialmente relacionadas com a transição para a electrificação.
Os sindicatos (sobretudo, a Federação dos Trabalhadores da Metalurgia e Química, FIEQUIMETAL, na confederação CGTP, e o Sindicato da Indústria e Energia, SINDEL, na central sindical UGT) têm posições apenas relacionadas com salários e condições de trabalho.
Num texto de 2011, a CGTP publicou um relatório sobre a indústria portuguesa com um capítulo específico sobre o sector automóvel. Aí reconheceram as novas tendências da política industrial em matéria de regulamentação das emissões, no sentido da electrificação e do sistema de propulsão a hidrogénio como os principais factores tecnológicos que poderão moldar o sector num futuro próximo. De facto, abordaram a política nacional de apoio ao processo de eletrificação (a CaetanoBus lançou em 2011 o primeiro autocarro elétrico), mas mostraram-se bastante pessimistas em relação ao futuro: “mesmo a criação de oportunidades

para a indústria nacional pode revelar-se uma falácia, dada a existência de um oligopólio no setor que tenderá a exercer toda a pressão no sentido da satisfação dos seus interesses, que não são necessariamente idênticos aos do nosso país" (Fiequimetal, 2011: 280).
As CT do setor são mais proeminentes. A CT da Volkswagen AutoEuropa é uma das mais importantes, e uma das razões é que esta empresa é o maior empregador e exportador do setor português. Integram ainda uma Coordenadora das CT do Parque Industrial da AutoEuropa, que inclui CT das empresas fornecedoras que operam naquele parque. Este facto está relacionado com a política logística de *just-in-time* adoptada pela Volkswagen. Existem, no entanto, tentativas de organizar uma Comissão de Coordenação das CT do Sector Automóvel a nível nacional.

A maioria dos representantes dos trabalhadores em Portugal debate, conhece e possui informação sobre digitalização, eletrificação e automatização, mas não pressiona os empregadores para negociarem estes temas no diálogo social

A maioria dos representantes dos trabalhadores em Portugal debate, conhece e possui informação sobre digitalização, eletrificação e automatização, mas não pressiona os empregadores para negociarem estes temas no diálogo social. As CT não estão a incluir o tema da "mudança tecnológica" nos acordos de empresa. Os representantes dos trabalhadores não têm tido capacidade para impor formas de negociação sobre estes problemas de transição. Parecem não ter poder para tal e mantêm-se apenas nos temas tradicionais (salários, manutenção do emprego). Embora a regulamentação permita uma melhor participação das CT nas empresas automóveis, pode ser feito mais para envolver estas estruturas na mudança tecnológica.
Para concluir, penso que os intervenientes laborais (empregadores e sindicatos) não estão a incluir os temas da mudança tecnológica e os seus impactos nos acordos sectoriais.
Os processos de inovação (eletrificação e digitalização dos processos de trabalho) devem incluir um maior envolvimento participativo dos trabalhadores. Na verdade, o sistema tradicional de relações laborais em Portugal evita tal participação. O conhecimento dos trabalhadores sobre a transição para a electrificação deve ser reconhecido como um contributo valioso para novos acordos a nível empresarial e sectorial. Além disso, deve ser desenvolvida uma visão comum sobre a transição industrial no sector automóvel. Os novos investimentos devem incluir as metas dos objetivos de desenvolvimento sustentável.

Algumas propostas de alteração do regime jurídico dos despedimentos por motivos económicos

Catarina Gomes Santos
Professora assistente convidada na Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa,
Doutora em Ciências Jurídico-Empresariais pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra

Para quem se debruce sobre a análise do regime jurídico dos despedimentos por motivos económicos – máxime, o despedimento coletivo e o despedimento por extinção do posto de trabalho –, vertido no nosso Código do Trabalho, e a leitura pouco exigente que do mesmo vem sendo feita por alguma doutrina e jurisprudência no sentido de maximizar a esfera de discricionariedade empresarial, é difícil não experienciar uma certa perplexidade no confronto com o regime constitucional de proteção do vínculo laboral, traduzido, em particular, no princípio da segurança no emprego e na proibição dos despedimentos sem justa causa (art. 53º da CRP), que, na linha de instrumentos normativos supranacionais (v.g. a Convenção nº 158 da OIT), assume um pendor acentuadamente restritivo das decisões empresariais de despedimento. É certo que, citando Alain Supiot, "num sistema jurídico que reconhece a liberdade de empresa, a segurança do emprego não pode ser senão relativa"[1]. Ainda assim, o valor da estabilidade no emprego constitui uma peça essencial da nossa ordem jurídico-laboral, um pilar estruturante da mesma, tal como resulta do disposto no art. 53º da CRP. Não é, decerto, um valor absoluto, mas também não é, de modo algum, um valor obsoleto, como bem assinala João Leal Amado[2]. Ora, com o objetivo de lograr uma melhor compatibilização com o regime constitucional de proteção dos trabalhadores contra decisões empresariais extintivas dos vínculos laborais, e bem assim de suprir lacunas de regulamentação legal, permitimo-nos sugerir

1 Crítica do Direito do Trabalho, tradução de António Monteiro Fernandes, Fundação Calouste Gulbenkian, Lisboa, 2016, p. 110.

2 Direito do Trabalho – Relação Individual, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2023.cit., p. 1198.

algumas propostas de alteração do Código do Trabalho no que ao despedimento coletivo (e por extinção do posto de trabalho) concerne: Reformulação do art. 359º do CT, restringindo o recurso ao despedimento coletivo (e por extinção do posto de trabalho), aditando-se um novo número com o seguinte teor: "O empregador pode recorrer ao despedimento coletivo, com base nos motivos previstos no número anterior, desde que tal medida seja indispensável para, prevenindo ou resolvendo situações de crise, assegurar a viabilidade da empresa"; Eliminação da distinção regimental entre despedimento coletivo e despedimento por extinção do posto de trabalho, construindo um regime unificado, que passe, designadamente, pela afirmação de um elenco vinculativo de critérios de seleção dos trabalhadores a despedir, assim como pela obrigatoriedade de oferta de posto de trabalho alternativo compatível com a categoria profissional do trabalhador, subordinando-se a admissibilidade dos despedimentos por motivos empresariais à lógica de "último recurso" ínsita no art. 53º da CRP; Previsão de um regime jurídico diferenciado para os despedimentos coletivos de maior dimensão e consequente impacto social – eventualmente, os que afetem 50 ou mais trabalhadores –, que passe, desde logo, pela obrigatoriedade da apresentação pelo empregador de um plano de medidas tendentes a minimizar o número de trabalhadores despedidos, negociado com os representantes dos trabalhadores e sujeito a aprovação pelos serviços estaduais competentes, a quem competirá controlar a proporcionalidade das medidas em face dos meios da empresa; Construção de um regime jurídico destinado ao controlo da motivação invocada para fundamentar o despedimento coletivo (e por extinção do posto de trabalho), assente nos seguintes elementos de averiguação: i). o cabimento legal da motivação invocada para o despedimento; ii). a veracidade dos motivos; iii). a efetiva eliminação de emprego; iv). o nexo de congruência entre a motivação, o despedimento coletivo (e por extinção do posto de trabalho) e cada uma das extinções contratuais realizadas em sua execução; v). a proporcionalidade do despedimento coletivo (e por extinção do posto de trabalho) – em si mesmo e no número de vínculos contratuais extintos – relativamente aos motivos que o fundamentam. Em consonância, previsão da respetiva preterição como fundamento específico de ilicitude do despedimento coletivo (e por extinção do posto de trabalho); Reformulação do art. 338º-A do CT, no sentido de restringir o campo de aplicação do preceito à terceirização da atividade principal da empresa. Em consonância, previsão da violação de tal norma como causa específica de ilicitude do despedimento coletivo (e por extinção do posto de trabalho); consagração de um prazo especial (alargado) de impugnação judicial do despedimento com base neste fundamento; Melhor definição do regime legal das comissões ad hoc formadas ao abrigo do art. 360º, nº 3, al. b) do CT, no caso de inexistência de estruturas representativas dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo; Obrigatoriedade de, na hipótese de inexistência de estruturas representativas dos trabalhadores na empresa, transmitir diretamente aos trabalhadores abrangidos pelo despedimento coletivo os elementos informativos previstos no nº 2 do art. 360º do CT. Em consonância, previsão da respetiva preterição como fundamento específico de ilicitude do despedimento coletivo; Consagração expressa, como causas

específicas de ilicitude do despedimento coletivo, quer a falta das comunicações iniciais da intenção do despedimento, quer a insuficiência do respetivo conteúdo (art. 383º, al. a) do CT), aplicando-se a mesma cominação em caso de ausência da comunicação inicial à DGERT (art. 360º, nº 5 do CT);
Obrigação de o empregador informar, nas comunicações iniciais do procedimento do despedimento coletivo, a explicitação do algoritmo que pretenda utilizar para a seleção dos trabalhadores a despedir, devendo passar a constar tal referência da al. c) do nº 2 do art 360º do CT, de forma a que essa informação seja prestada antes do início da fase das negociações;
Consagração legal do dever de a DGERT intervir em todos os despedimentos coletivos, ainda que não exista estrutura representativa dos trabalhadores na empresa, de forma a garantir a tutela dos interesses dos trabalhadores e, até mesmo do empregador, mediante a prestação de assistência técnica e aconselhamento jurídico quanto à possibilidade de adoção de medidas alternativas ao despedimento ou que promovam o acompanhamento e a empregabilidade dos trabalhadores despedidos;
Nos casos de integração do empregador num grupo empresarial de direção unitária, previsão do dever de reocupação dos "trabalhadores excedentários" que tenha em consideração os postos de trabalho disponíveis nas demais empresas do grupo – desde que afetas ao mesmo setor de atividade e com exercício em território nacional –, impondo-se a indicação de tais postos de trabalho no âmbito da fase de informações e negociação, na qual também deverá intervir a sociedade mãe;
Obrigatoriedade de demonstrar, na comunicação da decisão final do despedimento coletivo (art. 363º do CT), a aplicação dos critérios de seleção, de modo a justificar a escolha de cada trabalhador despedido. Em consonância, previsão da respetiva preterição como fundamento específico de ilicitude do despedimento coletivo.
Concorde-se, ou não, com as propostas formuladas, julgamos, em todo o caso, que os pontos assinalados merecem nova reflexão e que, em prol da segurança jurídica, seria de toda a conveniência que o legislador os clarificasse.

Coimbra, 24 de julho de 2025

Foto de Pedro Fernandes

Uma luta exemplar de trabalhadores em outsourcing:

O caso dos bares da Comboios de Portugal

Daniel Borges
Jornalista freelancer e sociólogo

No dia 2 de maio de 2025, acompanhava uma ação de protesto dos trabalhadores dos bares da Comboios de Portugal (CP), em frente à sede da empresa, quando fui abordado por dois turistas. A sede da CP é na Calçada do Duque, em Lisboa, uma zona que é frequentada quase exclusivamente por turistas nos dias que correm, e o casal queria saber o que se passava. Quando lhes expliquei que estava a haver uma greve e que os trabalhadores estavam ali em protesto, responderam-me em inglês: "Não são muitos trabalhadores...". Expliquei-lhes que as aparências enganam. Juntaram-se dezenas de pessoas de um universo laboral que não é muito maior que isso. Houve, simultaneamente, uma concentração em frente à estação de Campanhã, no Porto, e a greve daquele dia teve uma adesão superior a 85%. É nessa contradição que encontramos a essência do conflito entre os trabalhadores do bares da CP e a empresa: um universo laboral pequeno mas mobilizado, a lidar com sucessivas e desgastantes transmissões de estabelecimento. Mas recuemos um pouco no tempo. Desde a pandemia que o serviço dos bares da CP foi saltando por várias concessões diferentes, e todas elas foram degradando as condições dos próprios trabalhadores. Em fevereiro de 2023, a empresa Apeadeiro 2020, que detinha a concessão daquele serviço, informou os trabalhadores que os salários não seriam pagos e que a empresa teria de apresentar um Plano Especial de Revitalização (PER). Os cerca de 130 trabalhadores assumiram então uma luta que ficou conhecida pela acampada nas estações de Santa Apolónia (Lisboa) e de Campanhã (Porto), em março e abril desse ano. A Apeadeiro 2020 acabou por pedir insolvência

Os cerca de 130 trabalhadores assumiram então uma luta que ficou conhecida pela acampada nas estações de Santa Apolónia (Lisboa) e de Campanhã (Porto)

Foto de Esquerda.net

e o serviço foi assumido pela NewRail no final de junho de 2023. A empresa, que recebia 410 mil euros mensais da CP, tinha-se comprometido com a regularização dos salários em falta, mas a promessa era só fumaça. Para além do pagamento em dinheiro, também ficaram em falta os descontos da empresa para a Segurança Social nesses meses. A situação não é incomum em transmissões de estabelecimento: apesar de ser claro, pelas disposições da lei, que a empresa que assume a concessão tem de pagar o que está em atraso, muitas vezes há uma tentativa de desresponsabilização que prejudica os trabalhadores. Colocando pressão sobre a CP, houve espaço para uma primeira vitória no que diz respeito a pagamentos de salários. Mas a NewRail recusou-se a assinar o Acordo de Empresa que tinha sido assinado pelos trabalhadores com a Apeadeiro.
Os trabalhadores dos bares da CP organizados nos sindicatos da Hotelaria do Sul e do Norte, ambos da Federação dos Sindicatos de Agriculutra, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT), da CGTP, mantiveram a pressão e a mobilização que tinham começado ainda com a Apeadeiro 2020. Depois de sucessivas greves, conseguiram que a NewRail assinasse um novo Acordo de Empresa. Mesmo assim, várias reivindicações sobre condições de trabalho continuaram sem resposta, sobretudo a nível de armazéns, de equipamentos e de fardas.

Nova concessão, nova desresponsabilização

As mobilizações não pararam, mas foi já em 2025 que a situação piorou definitivamente. Um novo concurso atribuiu a concessão do serviços dos bares dos comboios da CP à ITAU, uma empresa que trabalha sobretudo em concessões de cantinas. As negociações com a NewRail para o Acordo de Empresa de 2025 tinham sido frutíferas: a partir de março desse ano, os aumentos salariais e as 35 horas semanais passariam a ser efetivas. Todavia, a 1 de abril, a ITAU assume a concessão. Tal como havia sucedido com a NewRail, a empresa compreteu-se inicialmente a cumprir a lei. Mas rapidamente se provou que tal não iria acontecer. A nova empresa assumia o aumento salarial mas não concordava com a redução do horário, e por isso tentou vincular-se ao Acordo de Empresa de 2024. Simultaneamente, tentou empurrar os novos trabalhadores para o contrato coletivo que tem com os trabalhadores das cantinas, em vez do Acordo de Empresa dos

trabalhadores dos bares de comboios, como forma de enfraquecer o poder negocial e de contornar os direitos destes trabalhadores.
A nova transmissão de estabelecimento (a figura legal que se aplica quando há mudança na concessão de um serviço) começou um novo ciclo na luta dos trabalhadores. Por um lado, obrigar a empresa a aplicar o Acordo de 2025, por outro impedir que os novos trabalhadores (que era necessário contratar devido a um novo serviço na linha Évora-Lisboa), fossem assimilados a contrato coletivo das cantinas.
Nos primeiros dois meses de concessão da ITAU, foi organizada uma greve de vários dias e várias concentrações, que forçaram a empresa a sentar-se à mesa com a Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT). A ITAU alegou que precisava de um período de carência de um ano para poder avaliar o impacto financeiro da operação e os lucros auferidos pelas vendas diretas a bordo, só podendo iniciar uma negociação com os trabalhadores depois disso. Os sindicatos, naturalmente, recusaram a proposta. Se por um lado a empresa deve fazer a avaliação de impacto financeiro para negociar um novo Acordo de Empresa, até esse momento deve cumprir o Acordo de Empresa em vigor. A empresa continuou a desresponsabilizar-se, e o serviço a degradar-se. Já em novembro de 2025, os trabalhadores voltaram à greve, novamente para exigir o cumprimento integral do Acordo de Empresa. Mas a empresa continua intransigente.

O modelo da desresponsabilização

No meio deste processo, a Comboios de Portugal foi-se tentando esquivar entre os pingos da chuva e desresponsabilizando-se no processo.
A empresa pública externaliza o serviço e afirma não ter responsabilizadade na sua degradação e na degradação das condições de trabalho de mais de uma centena de trabalhadores.
A ITAU, por sua vez, desresponsabiliza-se por ter assumido a transmissão de estabelecimento há menos de um ano e não ter assinado o Acordo de Empresa de 2025.

É esse modelo de desresponsabilização que a externalização perpetua e que tem duas principais vítimas: os trabalhadores e os serviços.

É esse modelo de desresponsabilização que a externalização perpetua e que tem duas principais vítimas: os trabalhadores e os serviços. Vemo-lo nos bares da CP como nos serviços de vigilância de várias entidades tuteladas pelo Ministério do Trabalho ou inúmeras autarquias, onde houve lutas relevantes, como no Porto ou em Almada, para dar apenas dois exemplos entre muitos outros. Sempre que há uma transmissão de estabelecimento, abre-se espaço para que as empresas não queiram assumir a sua responsabilidade e passem as culpas para a outra parte. Quem sai prejudicado é sempre quem trabalha. No caso da CP, vimos como uma luta exemplar e de grande persistência de trabalhadores em outsourcing permitiu salvaguardar direitos. Falta, ainda assim, conseguir uma vitória central que os sindicatos reivindicam: a internalização do serviço na própria CP.

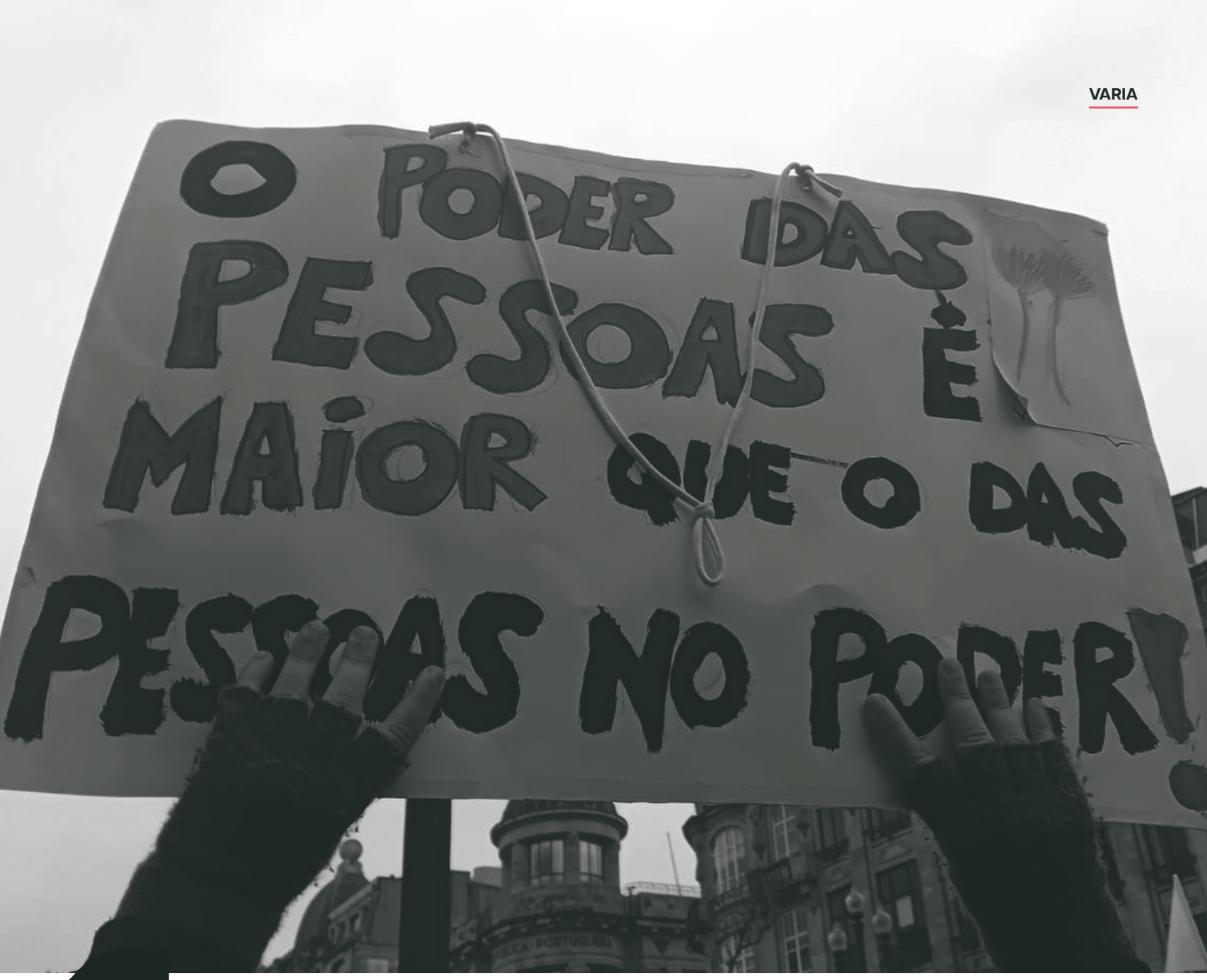
A democracia não pode ficar à porta das empresas

Algumas considerações a propósito de uma conferência internacional sobre democracia económica

Henrique de Sousa
Analista de relações de trabalho e sindicalismo,, membro da Praxis e da comissão organizadoira da Conferência

No passado dia 4 de Dezembro, realizou-se em Lisboa uma conferência internacional "Revitalizar a participação dos trabalhadores em Portugal e na Europa: rumo a uma agenda progressista para democratizar a economia". Organizada conjuntamente pelo ETUI (Instituto Sindical Europeu), pelo CIES/ISCTE-IUL (Centro de Investigação e Estudos de Sociologia) e pela associação Práxis – Reflexão e Debate sobre Trabalho e Sindicalismo, esta conferência reuniu pela primeira vez em Portugal investigadores e representantes dos trabalhadores, portugueses e de outros países europeus, outros actores sociais e políticos, para um debate amplo e profundo sobre como desenvolver a democracia económica e como promover a participação dos trabalhadores na governação e nas decisões estratégicas das empresas.
Com cerca de 150 participantes, foi um dia de intensa reflexão partilhada de análises, saberes e experiências sobre esta temática, que está ainda por debater, estudar e praticar em profundidade em Portugal. Foi também a oportunidade para a apresentação de um novo e interessante livro editado pelo ETUI, coordenado pela investigadora do ETUI Sara Lafuente Hernández, em que se analisa a representação dos trabalhadores nos órgãos de gestão das empresas em países onde a co-determinação ainda não existe ou está menos desenvolvida. O capítulo sobre Portugal é da responsabilidade dos investigadores Hermes Costa e Raquel Rego.
Em Portugal e na Europa, o mundo do trabalho, o Estado Social e a democracia estão sob ataque e enfrentam tempos difíceis.
Por que razão então organizar uma conferência por mais democracia e mais participação dos trabalhadores nas empresas, quando o que já temos não está garantido nem é respeitado e enfrentamos uma ofensiva tão grande contra os trabalhadores e o Estado Social?
A resistência necessária dos trabalhadores ao que enfrentamos em Portugal e por todo o lado, para ser eficaz, não pode ser apenas defensiva. Quem se limita a defender o que existe, acaba a perder mais. Exigir mais democracia nos locais de trabalho e a participação dos trabalhadores nas decisões e na governação das empresas

Foto de Henrique Sousa



faz parte da aspiração a uma sociedade mais saudável e inclusiva, que valorize a dignidade do trabalho e não o trate como mercadoria ou recurso descartável. Não desistir de abrir caminhos de futuro, de mais democracia, de uma outra economia, da redução do tempo de trabalho, de mais tempo para viver e para participar, é também iluminar os caminhos da resistência do mundo do trabalho e dar-lhe um sentido de esperança e de futuro em tempos sombrios.

O projecto de revisão das leis laborais apresentado pelo governo português é uma demonstração viva de que para este executivo os trabalhadores e o trabalho não fazem parte da empresa. Estes governantes são adeptos do conceito ultraliberal de que a empresa é só o capital, o trabalho é uma mercadoria e os trabalhadores são *stakeholders*, colaboradores ou partes contratantes exteriores que vendem a sua força de trabalho. Sem qualquer voto na matéria quanto ao futuro das empresas de que são parte.

É tempo de opor a esse conceito liberal e ultrapassado da empresa como mera sociedade comercial dos accionistas, o conceito de empresa como unidade socioeconómica constituída pelos proprietários do capital e pelos trabalhadores, em que a estes tem de ser reconhecida voz própria e participação nos processos deliberativos sobre o futuro da organização de que também são parte. Se os accionistas investem o seu capital nas empresas, os trabalhadores investem a sua vida e o seu trabalho.

Tal como o contrato social não elimina o conflito mas assegura um chão comum para a existência das nossas comunidades políticas e para os nossos Estados Sociais, também o reconhecimento do conflito de interesses nos locais de trabalho não é incompatível com a negociação colectiva, o diálogo social e a exigência da participação dos trabalhadores na co-determinação do futuro das empresas.

O reconhecimento do conflito de interesses nos locais de trabalho não é incompatível com a negociação colectiva, o diálogo social e a exigência da participação dos trabalhadores na co-determinação do futuro das empresas

A democracia não pode ficar à porta dos locais de trabalho.

Neste tempo de profundas mudanças e desafios convocados pela emergência climática, pela automação e digitalização, pela inteligência artificial, tudo com profundos impactos no mundo do trabalho, há novas e reforçadas razões para que os trabalhadores sejam parte activa dos processos deliberativos nas empresas. Destaco três tópicos suscitados por este nosso produtivo debate, para memória futura:

1. Ir mais além nos direitos e na participação
São sem dúvida indispensáveis e prioritários a atenção e o combate pela prática efectiva dos direitos laborais, sindicais e das comissões de trabalhadores em que é enorme em Portugal a distância entre a Constituição e as leis laborais e a realidade nos locais de trabalho. Mas sem mais democracia no trabalho e nas empresas, sem mais valorização do papel dos sindicatos e das comissões de trabalhadores e sem conquistar formas de participação efectiva dos trabalhadores na sua governação, não conseguimos progredir nos direitos laborais e não é possível enfrentar com justiça social os desafios climáticos e digitais.
Isto coloca um novo desafio para o movimento sindical e para as comissões de trabalhadores: incluírem nas suas agendas o desenvolvimento da participação dos trabalhadores em todos os domínios, incluindo na empresa, como uma questão central para a revitalização do sindicalismo.

2 – Os direitos de participação consagrados na Constituição: cumprir não é limitar nem descaracterizar
A Constituição da República Portuguesa (artigos 54° e 89°) estabelece o direito de eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas públicas e outras entidades públicas, com vista a assegurar "uma participação efectiva", repito, efectiva, dos trabalhadores, na respectiva gestão, e comete às comissões de trabalhadores o direito de promover essa eleição. É tempo de exigir que a Constituição seja cumprida e não distorcida e que as leis laborais neste domínio estejam em conformidade com ela. O que não acontece. O direito de participação dos trabalhadores em órgãos

Foto de Henrique Sousa

sociais das empresas não pode ser reduzido à caricatura de órgãos consultivos sem poderes, quando existem, ou a participações isoladas e atípicas em conselhos de administração, como são os casos da TAP e da SATA Açores.
Precisamos também que o direito reconhecido pela Constituição à participação dos trabalhadores quanto às empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas seja também aplicável às empresas do sector privado.
Tudo isto reclama certamente vontade política, empenhamento do mundo do trabalho, reflexão e estudo, com a participação das organizações dos trabalhadores e da investigação, para a construção de um modelo participativo que tenha em conta a nossa realidade sociolaboral e que aproveite também as boas práticas e experiências existentes na Europa quanto à co-determinação. Temos muita estrada para andar para construir as nossas próprias respostas sobre as soluções políticas e legislativas, os modos de participação nos órgãos de governação e o estatuto específico dos representantes de trabalhadores, a sua relação e comunicação com os trabalhadores, a sua articulação com os sindicatos e comissões de trabalhadores.

3 – A necessidade de uma rede europeia

Esta conferência demonstrou como temos muito a aprender uns com os outros e como importa continuar a desenvolver o debate, a cooperação e a troca de experiências à escala europeia. Precisamos do desenvolvimento de uma autêntica rede europeia de estudo, diálogo e cooperação entre todos os que estão empenhados na promoção da democracia económica, em linha e em cooperação com o trabalho da Confederação Europeia dos Sindicatos e do Instituto Sindical Europeu.
A conferência realizada em Lisboa em Dezembro de 2025 constituiu uma manifestação de vontade e uma contribuição para inscrever o tema do desenvolvimento da democracia no trabalho, da co-determinação e da participação dos trabalhadores na governação das empresas nas agendas do mundo do trabalho e do mundo académico no nosso país e na agenda política. Um tema de futuro e com futuro na caminhada pela emancipação do trabalho.

COMENTÁRIOS JURÍDICOS

Fechado, fechado, fechado. Tempo de viver.

A iniciativa Legislativa Cidadã com vista ao encerramento do comércio ao domingo

Joana Neto
Professora na Universidade do Minho e na Universidade Lusófona. Membro da direção da revista Que Força É Essa?

A redução do horário e a limitação das jornadas de trabalho sempre estiveram no centro das reivindicações sindicais e da luta coletiva dos trabalhadores.
Em 1919 instituiu-se em Portugal o tempo máximo de 8 horas de trabalho por dia (e de 48 horas semanais), com exceção dos trabalhadores rurais e domésticos[1].
A conquista da jornada de 40 horas semanais só se daria em 1996 na sequência de intensas movimentações dos trabalhadores do comércio e da indústria.
A Constituição da República Portuguesa prevê no artigo 59.º o direito "à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar" e estatui que cabe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente a fixação, a nível nacional, dos limites da duração do trabalho.
O direito ao descanso semanal é também reconhecido no n.º 2, do artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que estabelece que "todos os trabalhadores têm direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal".
Centrais sindicais e partidos à esquerda com assento parlamentar têm vindo a apresentar projetos de lei que vão ao encontro de uma maior densificação por parte do legislador ordinário do direito fundamental dos trabalhadores ao descanso e à limitação do horário.
Nas medidas propostas encontra-se: i) a introdução do limite semanal de 35 horas no setor privado; ii) a limitação e a regulação do regime do trabalho por turnos e da laboração contínua; iii) o aumento dos dias férias ou a iv) implementação, de forma generalizada, da semana de 4 dias. Contudo, as iniciativas legislativas sobre as 35 horas no setor privado ou a regulação do regime de turnos, mesmo em contextos em que a correlação de forças no Parlamento permitiria avanços de relevo nesta matéria, têm sido chumbadas.

1 Para mais desenvolvimentos sobre a evolução da regulação do tempo de trabalho em Portugal, ler Luís Silva et. al , *O tempo de trabalho – 1919-2019. Um centenário incó modo: ainda as 8 horas? Debates sobre o tempo de trabalho hoje,* Edições Eletrónicas CEAUP, 2021.

Em contracorrente com esta pretensão de redução do tempo do trabalho e de promoção da conciliação surge o Anteprojecto de Lei de Reforma da Legislação Laboral, o designado *Trabalho XXI*: uma receita da Troika. Reintroduz-se o banco de horas individual, limita-se a licença para amamentação e aniquila-se a aplicação do regime do horário flexível a trabalhadores com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica. Como é que isso é feito? Determinando-se que a fixação daquele regime deve atender ao período de funcionamento e forma de organização do tempo de trabalho da empresa, nomeadamente noturno e prestado ao fim de semana. É o caso do setor do comércio. Os pedidos de horário flexível dos trabalhadores dos centros comerciais e da grande distribuição com responsabilidades familiares são recorrentes. Esses pedidos têm tido parecer positivo da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE). Há decisões judiciais[2] que sustentam que, no quadro do horário flexível, se inclui a possibilidade do trabalhador definir quais são os seus períodos de descanso e discute-se mesmo, na doutrina[3], se a aplicação do regime do horário flexível pode assentar na escolha de um turno fixo. Esta nova redação restringe as possibilidades de fixação de horário flexível a trabalhadores com responsabilidades familiares. É um caminho de retrocesso no que à limitação do horário de trabalho e à conciliação respeita. O setor do comércio e serviços, nesse estado vigília permanente, o tal em que não se dorme[4], é marcado pelos impactos de um sistema económico em que as regras são ditadas pelo mercado e pelo consumo desenfreado.

A Iniciativa Legislativa Cidadã (ILC) "Pelo Encerramento do Comércio aos Domingos e Feriados e Pela Redução do Período de Funcionamento até as 22h" foi mais uma tentativa de estancar uma tendência que aniquila a esperança dos trabalhadores num trabalho digno.

A Iniciativa Legislativa Cidadã (ILC) "Pelo Encerramento do Comércio aos Domingos e Feriados e Pela Redução do Período de Funcionamento até as 22h" , lançada em 2023 e que chegou às 20 000 assinaturas, pelo que foi discutida e votada em plenário da Assembleia da República por membros do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP), foi mais uma tentativa de estancar uma tendência que aniquila a esperança dos trabalhadores num trabalho digno.
Até 1977, o horário de funcionamento dos estabelecimentos era regido pela legislação

2 Veja-se, por exemplo, os Acórdãos do Supremo Tribunal de Justiça, de 12/10/2022, Proc. 423/20.9T8BRR.L1.S1 (Domingo José de Morais) ou, sobre o mesmo tema e de 03/09/2024, Proc. 2133/21.0T8VCT.G1.S1 (José Luís Sapateiro)

3 Joana Nunes Vicente, *"Trabalho por turnos, horário flexível e direitos fundamentais – breves notas a respeito de uma nova controvérsia jurisprudencial", Revista Questões Laborais n.º62*, Coimbra, 2023, pp. 6 e ss.

4 Jonathan Crary, *24/7 - O Capitalismo Tardio e os Fins do sono,* Antígona, 2.ª edição, 2025.

laboral. Atualmente, o Decreto-Lei n.º 48/96 de 15 de Maio, na sua versão atualizada, estipula que os estabelecimentos de venda ao público e de prestação de serviços, incluindo os localizados em Centros Comerciais, podem estar abertos entre as 6 e as 24 horas todos os dias da semana, com exceção das grandes superfícies contínuas. Contudo, uma alteração de 2010, veio atribuir aos municípios a competência para elaborar ou rever os regulamentos municipais sobre horários de funcionamento dos estabelecimentos comerciais. Esta alteração, na prática, fez com que quer os Centros Comerciais, quer as grandes superfícies estejam abertos todos os dias da semana, todos os dias do ano, das 06h00 às 24h00.
Os partidos à direita e ao centro, bem como a Associação Patronal, a APED – Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição, posicionaram-se contra a alteração proposta pelo CESP.
Contudo, houve sinais de sentido contrário, quer do lado patronal, quer de representantes da Igreja Católica.
No setor do retalho, o líder do grupo Mosqueteiros, que detém as marcas Intermarché, Bricomarché e Roady, afirmou, em agosto de 2024, ser a favor do encerramento ao domingo. Também a AMRR - Associação de Marcas de Retalho e Restauração, em setembro desse ano, tornou pública a vontade dos lojistas alterarem horários e fecharem mais cedo, em especial aos fins de semana e feriados após a realização de um inquérito aos seus associados.
A fixação do domingo como dia de repouso semanal tem, na sua base, o ascendente da Igreja Católica na maioria dos países ocidentais. Assim sendo, a discussão em torno do encerramento do comércio ao Domingo comporta questões religiosas. Ora, numa sociedade pluralista deve ser reconhecido que há comunidades religiosas minoritárias que terão preferência por outro dia da semana, como a sexta-feira, no caso dos muçulmanos, ou o sábado, para judeus e adventistas do sétimo dia. A atendibilidade dos fundamentos que determinaram que a legislação nacional, à semelhança do que acontece em muitos outros ordenamentos jurídicos da União Europeia, considere o domingo como o dia de repouso terá de ser articulada com formas de compatibilização com o direito ao exercício da atividade profissional de pessoas que professem diferentes credos religiosos, apreciadas casuisticamente de acordo com critérios de proporcionalidade que salvaguardem o núcleo essencial do direito e liberdade de culto[5].
O bispo do Porto, em 2019, afirmou que os países ricos não laboram ao Domingo e designou a laboração contínua de "novo esclavagismo" criticando o recurso injustificado aos turnos. Afirmações em linha com as bases da doutrina social da igreja, ancoradas na encíclica *Rerum Novarum*, publicada em 1891, na sequência da revolução industrial, que abordava os enormes problemas sociais e económicos resultantes do sistema capitalista. O capitalismo reinventa-se e os problemas mantêm-se.
Esta ILC convocava a solidariedade. O encerramento aos domingos e feriados implica optar pela construção de uma sociedade onde todos os trabalhadores podem aspirar a um mesmo dia de descanso com os seus, sobretudo quando não existe nenhuma razão

5 Sobre esta questão, de forma mais desenvolvida, Luísa Neto, «De die ad diem: os dias úteis ou a utilidade dos dias. Acórdão do Tribunal Central Administrativo Norte (1.ª secção) de 8.2.2007, P.1394/06.0BEPRT», *Cadernos de Justiça Administrativa n.º 74*, março/abril 2009, pp. 37-54.

imperiosa para que não o possam fazer.
Contudo, o Parlamento voltou a chumbar o projeto de encerramento do comércio ao domingo, contrariando o que acontece em outras capitais europeias. O domingo é, em regra, um dia de descanso obrigatório, com exceção de atividades e setores que não podem ser interrompidos, como o da saúde, da vigilância ou da limpeza.

Ao domingo as escolas e os bancos fecham, os estabelecimentos de atendimento ao público encerram e toda a vida social e comunitária se organiza de forma a permitir a fruição de tempos livres. Contudo, esta é uma realidade reservada a cada vez menos trabalhadores...

Ao domingo as escolas e os bancos fecham, os estabelecimentos de atendimento ao público encerram e toda a vida social e comunitária se organiza de forma a permitir a fruição de tempos livres. Contudo, esta é uma realidade reservada a cada vez menos trabalhadores...
A produção e consumos ininterruptos e a aspiração de maximização do lucro determina que nada possa parar. O individualismo vence. Vai-se arredando um projeto coletivo e solidário de sociedade. Não parar implica menos saúde, mais sinistralidade laboral, mais isolamento, menos vida. No documentário "O tempo dos operários" os entrevistados falam desse tempo implacável e da humilhação que sentem por nenhum minuto lhes ser concedido. Nas palavras de um dos operários do setor alimentar: "Nem nos apercebemos até que ponto o tempo é precioso".
O trabalhador não deixa de ser pessoa à porta da fábrica, do supermercado, do centro comercial, do escritório, do local de trabalho.
O trabalhador carrega consigo a pessoa que não pode deixar de ser, que não deve deixar de ser. E essa pessoa, sujeito de direitos que se projetam na vida em comunidade, precisa desse tempo que não volta. A dignificação do trabalho passa por aí. O tempo para viver[6] não espera.

Foto de Paulete Matos

6 Expressão do Professor Jorge Leite a quem deixo aqui um sincero agradecimento pelo enorme legado que nos deixou, legado que temos por missão partilhar e continuar.

Artigo 498.º-A "Terceirização de serviços"

Breves considerações

Ana Teresa Ribeiro
Professora auxiliar na Escola do Porto da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa.

As curtas palavras que se seguem são devotadas ao art. 498.º-A do Código do Trabalho (CT), preceito aditado ao CT pela reforma intitulada "Agenda do Trabalho Digno", aprovada pela Lei 12/2023, de 3 de abril. Nesta ocasião, o legislador apontou a mira à terceirização de serviços[1] através do polémico duo normativo composto por esta disposição e pelo art. 338.º-A.[2] Da leitura destes preceitos, ficam patentes a visão negativa que o legislador português tem deste género de fenómenos e o propósito de os desencorajar.[3] Assim, enquanto o art. 338.º-A procura evitar que a terceirização fundamente o recurso aos mecanismos do despedimento coletivo e da extinção do posto de trabalho,[4] o art. 498.º-A, tenta esbater as vantagens económicas que daquela podem resultar. Em particular, o art. 498.º-A determina que,

1 Embora seja uma expressão sem tradição no nosso ordenamento jurídico (usando-se antes no regime juslaboral brasileiro – *vd.* Ana Lambelho, «O trabalho temporário e a terceirização à luz da Agenda do Trabalho Digno», *QL*, 2023, n.º 63, p. 193; Júlio Gomes, «A Lei n.º 13/2023 de 3 de abril: uma mudança de paradigma em matéria de direito sindical?», in *Reforma da Legislação Laboral, Trabalho Digno, Conciliação entre a Vida Professional e Familiar,* coord.: Rosário Ramalho/Catarina Carvalho/Joana Vicente, AAFDL, Lisboa, 2023, p. 80; Nunes de Carvalho, «O novo artigo 498.º-A do Código do Trabalho – uma primeira aproximação», RDES, 2024, n.os 1-2, p. 248 e Vítor Rodrigues, «Terceirização de serviços – o Labirinto de Creta», *QL*, 2024, n.º 65, p. 90), iremos aderir à designação adotada pelo legislador.

2 No anteprojeto da reforma legislativa denominada "Trabalho XXI", apresentado pelo Governo aos parceiros sociais, no passado mês de julho, as duas disposições surgem revogadas – cfr. *https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3D%3DBQAAAB%2BLCAAAAAAABAAzNDE1sgAAScL4wgUAAAA%3D* (consultado em 2/11/2025).

3 *Vd.* Ana Lambelho, ob. cit., p. 198; Vítor Rodrigues, ob. cit., p. 90 e Monteiro Fernandes, «A reforma laboral e a contratação colectiva», in *Reforma da Legislação Laboral, Trabalho Digno, Conciliação entre a Vida Professional e Familiar,* coord.: Rosário Ramalho/Catarina Carvalho/Joana Vicente, AAFDL, Lisboa, 2023, p. 54.

4 Como sublinha o Tribunal Constitucional (no Ac. 555/2023, de 2/07/2025, relatora: Dora Neto), esta disposição não veda a terceirização. Dela resulta, antes, que, verificado tal fenómeno, este será "um forte indício de poder não ter havido uma necessidade real de *despedir,* mas antes, uma forma de reduzir custos associados à manutenção dos contratos de trabalho existentes". Salientado idêntico aspeto, Leal Amado, «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», *RLJ*, 2023, ano 152, n.º 4040, p. 313.

verificando-se a terceirização de atividades que correspondam ao objeto social da empresa, o IRCT que nela vigore será aplicável ao prestador do serviço, quando lhe for mais favorável.[5] Procura-se, assim, impedir que, mediante o recurso a expedientes jurídicos criativos, pessoas que realizam as mesmas atividades, para o mesmo beneficiário, estejam sujeitas a condições diversas. Porém, a prossecução desta finalidade é dificultada pelas diversas dúvidas e perplexidades que a leitura mais atenta desta disposição suscita.[6] Apreciaremos aqui algumas delas. Desde logo, não é seguro o que se deva, ao certo, entender por terceirização.[7] A doutrina tem procurado escamotear os contornos da figura, sendo que, e na esteira de Ana Lambelho,[8] podemos considerar que este fenómeno se verifica quando uma organização (a adquirente ou beneficiária da atividade) atribui a realização de atividades necessárias ou convenientes à prossecução do seu objeto social a um terceiro (a entidade terceira ou prestadora de serviço),[9] que pode ser uma pessoa coletiva ou singular. Estas atividades que podem ser acessórias ou principais das prosseguidas pela empresa. Sucede que, e apesar de formalmente referidos à mesma realidade, os conceitos de terceirização presentes nos arts. 338.º-A e 498.º-A não parecem ser os mesmos. De facto, o art. 498.º-A não pressupõe, como no caso do art. 338.º-A, a externalização da atividade, aplicando-se a todos os casos de contratação com terceiros, ainda que, num momento anterior, a empresa não desenvolvesse a atividade por meios próprios.[10] E, por outro lado, requer-se, ainda, no caso do art. 498.º-A, que as atividades contratadas correspondam ao objeto social da empresa beneficiária. Também a noção de objeto social desperta dúvidas, havendo quem propugne que não abrange aqui todas as atividades que o beneficiário se propõe desenvolver para atingir os seus fins, mas apenas compreende aquelas que integram o seu *core business*.[11] Quanto à figura do prestador, o art. 498.º-A, n.º 2, esclarece que este consiste na pessoa singular

5 Configurando, assim, como refere Júlio Gomes (ob. cit., p. 80), mais uma exceção ao princípio da filiação.

6 Neste sentido, cfr. Ana Lambelho, ob. cit., pp. 195-196.

7 *Vd.* Vítor Rodrigues, ob. cit., p. 89.

8 Cfr. Ana Lambelho, ob. cit., p. 194.

9 Para as expressões entre parêntesis, *vd.* Sousa Pinheiro/Lemos de Almeida, "Nótula sobre a terceirização de serviços no âmbito da agenda do trabalho digno", *PDT,* I, 2023, p. 314.

10 Cfr. Ana Lambelho, ob. cit., p. 203 e Gonçalves da Silva, «Artigo 498.º-A – Terceirização de serviços. Anotação», in Romano Martinez et al., *Código do Trabalho Anotado*, 14.ª ed., Coimbra, Almedina, 2025, p. 1181. Rosário Ramalho *(Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações laborais colectivas,* 4.ª ed., 2023, Coimbra, Almedina, p. 349) considera, por isso, particularmente infeliz que se fale, neste contexto, em "terceirização", dado que esta requer a operação prévia de externalização. De resto, Barbas Homem («O novo art. 498 A do Código do Trabalho e o conceito de terceirização de serviços», *RDES*, 2024, n.os 1 e 2, p. 31) defende que aqui só podem ser visadas as situações em que as empresas passam a realizar a sua atividade principal através de outras entidades, descontinuando setores de atividade que, até aí, eram preenchidos por trabalhadores pertencentes aos seus quadros.

11 Para mais desenvolvimentos e propugnando tal entendimento, cfr. Nunes de Carvalho, ob. cit., pp. 252 e ss. Para o Autor (p. 256), o preceito só se dirige às prestações de serviços diretamente ligadas ao concreto género de atividade que a pessoa coletiva se propõe realizar e que exprimem a fisionomia específica com que esta se apresenta no mercado. São excluídas atividades adjacentes, periféricas ou instrumentais e, ainda, atividades transversais, que não tenham que ver com o concreto tipo de atividade económica em causa, embora sejam necessárias ao seu normal funcionamento. Rosário Ramalho (ob. cit., p. 354) e Gonçalves da Silva (ob. cit.,

que presta, efetivamente, as atividades objeto do contrato de prestação, quer tenha contratado diretamente com a empresa adquirente, quer o tenha feito com outra pessoa coletiva, por intermédio da qual tais serviços são prestados (e independentemente da natureza do vínculo contratual que mantenha com esta última). Tal permite incluir trabalhadores, prestadores economicamente dependentes e, ainda, prestadores independentes *tout court*.[12] Sucede que, além de a aplicação de IRCTs (celebrados para trabalhadores) a outras realidades ser de adequação dúbia,[13] é também questionável a compatibilidade desta solução – no que aos prestadores independentes *tout court* diz respeito – com o direito da União Europeia.[14] Depois, ao aludir "ao instrumento (...) que vincula o beneficiário", o legislador parece partir da premissa de que, no contexto deste último, apenas existirá um IRCT. Frequentemente, tal não é o caso.[15] O legislador não explica como se deve proceder nestes casos, nem naqueles em que o prestador realize a sua atividade para diferentes beneficiários, eventualmente vinculados a IRCTs de conteúdos distintos.[16]

O art. 498.º-A requer ainda que se proceda a uma comparação de regimes jurídicos: entre aquele que resulta do IRCT que vincula o beneficiário da atividade e o que é aplicável ao prestador do serviço (e que pode resultar de diferentes fontes jurídicas: contrato de trabalho, lei, IRCT ou, até, contrato de prestação de serviço), por forma a determinar qual é o mais favorável. Em que moldes deverá tal comparação ter lugar. Norma a norma? Regime a regime? Em termos globais?[17] Acresce que é peculiar que, da aplicação desta norma, possa resultar o afastamento de um IRCT negocial (quando o regime jurídico originalmente aplicável ao prestador resulte de uma convenção coletiva, com base na sua filiação), eventualmente, até, em prol de um IRCT não negocial (quando o regime mais favorável, vigente no contexto do beneficiário da atividade esteja contido, por exemplo, numa portaria de extensão). Tal desfecho afigura-se de difícil compatibilização com a liberdade sindical e o direito de contratação coletiva, previstos nos arts. 55.º e 56.º da Constituição.[18] Igualmente espinhosa é a forma como se deve proceder à articulação do art. 498.º-A com outros

p. 1182) consideram ainda que a alusão ao objeto social exclui os casos em que o beneficiário seja uma pessoa singular.

12 Assim, Júlio Gomes, ob. cit., p. 80; Ana Lambelho, ob. cit., p. 203; Rosário Ramalho, ob. cit., p. 349; Monteiro Fernandes, ob. cit., p. 53 e Nunes de Carvalho, ob. cit., p. 251.

13 Assim, Nunes de Carvalho, ob. cit., p. 258.

14 Cfr. Ac. *FNV Kunsten* (proc. C-413/13), pars. 28-30. Salientando, também, este aspeto, *vd.* Ana Lambelho, ob. cit., p. 204.

15 *Vd.* Ana Lambelho, ob. cit., p. 203 e Vítor Rodrigues, ob. cit., p. 93. Gonçalves da Silva (ob. cit., p. 1182) sugere que a escolha seja do prestador.

16 Vítor Rodrigues (ob. cit., p. 102) sugere que se apliquem as condições vigentes no beneficiário para o qual, em cada momento, se esteja a prestar serviço. Todavia, será sempre possível diferenciar para quem o serviço está a ser realizado? Apresentando outros cenários dúbios, cfr. Ana Lambelho, ob. cit., p. 204.

17 Com idênticas questões, cfr. Vítor Rodrigues, ob. cit., p. 100. Referindo-se, também, às dificuldades em realizar este juízo, *vd.* Ana Lambelho, ob. cit., p. 203. Salientando a impossibilidade em comparar os termos de um instrumento laboral e os de um contrato de prestação de serviço, cfr. Rosário Ramalho, ob. cit., p. 355 e Gonçalves da Silva, ob. cit., p. 1182.

18 Em sentido similar, considerando que a aplicação do IRCT do beneficiário ao prestador mesmo que ele tenha filiação sindical e já esteja abrangido por uma convenção e/ou a sua associação sindical tenha deduzido oposição à extensão da convenção em causa contende com tais

preceitos do Código. Por exemplo, estando em causa um prestador economicamente dependente, aplica-se o IRCT nos termos do art. 498.º-A (isto é, *ope legis*)[19] ou dos arts. 10.º e ss. (e que pressupõem a escolha do prestador)?[20] E é ainda duvidoso o alcance do art. 498.º-A, n.º 4, quando diz que se deve determinar qual é a entidade responsável por assegurar o cumprimento das obrigações previstas no IRCT que vincula o beneficiário. Não sendo o beneficiário o empregador, se for apontado como o responsável, qual será, aqui, a sua margem de atuação? E o que pode invocar o prestador, nesse caso, se as condições do IRCT forem desrespeitadas?[21] Apesar das boas intenções do legislador (pois é inegável o propósito subjacente a estas normas no sentido de se combater a precariedade e o *dumping* social),[22] são patentes os problemas do art. 498.º-A, não só relacionados com a sua interpretação e aplicação prática, mas também de índole constitucional. Impõe-se, por conseguinte, proceder à sua revisão.

Apesar das boas intenções do legislador (pois é inegável o propósito subjacente a estas normas no sentido de se combater a precariedade e o dumping social), são patentes os problemas do art. 498.º-A

Foto de José Soeiro

direitos fundamentais, cfr. Ana Lambelho (ob. cit., p. 205). Rosário Ramalho (ob. cit., p. 354) fala também numa entorse ao princípio da autonomia coletiva. Por seu turno, propugnando que a norma suscita muitas reservas e que será inconstitucional se redundar no afastamento de um IRCT diretamente aplicável ao prestador por força do princípio da filiação, vd. Vítor Rodrigues, ob. cit., p. 93. De outra banda, considerando que a aplicação imediata do preceito a situações pré-existentes é violadora da segurança jurídica, pelo que a norma apenas deve abranger os novos contratos celebrados após a sua entrada em vigor, cfr. Barbas Homem, ob. cit., p. 45.

19 Cfr. Sousa Pinheiro/Lemos de Almeida, ob. cit., p. 324.

20 Levantando esta dúvida, cfr. Vítor Rodrigues, ob. cit., p. 106. De resto, não parecem estar, ainda, reunidas as condições para a aplicação do regime contido no art. 10.º-A, n.º 2, por ainda não ter sido aprovada a "legislação específica" a que a norma faz referência.

21 Para estas e outras questões, *vd.* Nunes de Carvalho, ob. cit., pp. 276 e ss. e Vítor Rodrigues, ob. cit., pp. 103-104. Da sua parte, Júlio Gomes (ob. cit., p. 80) considera que será frequente que se preveja que o responsável seja a contraparte do beneficiário e que pode, por exemplo, não oferecer as mesmas condições de solvabilidade.

22 Assim, Júlio Gomes, ob. cit., pp. 59 e 80.

ABCDÁRIO CRÍTICO

Sindicatos

Hermes Costa
Universidade de Coimbra, Faculdade de Economia, Centro de Estudos Sociais

Independentemente das classificações associadas ao termo "sindicato" – que podem variar entre a expressão britânica *trade-union* (união de profissão), o legado francês de *syndicat* (associação de operários), a cultura alemã do *gewerkschaft* (membro representante de uma profissão) ou, entre nós, *associação de classe* (segundo o código do trabalho: "associação permanente de trabalhadores para a defesa e promoção dos seus interesses sócio-profissionais") –, estamos diante de um corpo coletivo ligado ao mundo do trabalho organizado, que "soma esforços" em redor de uma dimensão associativa e que congrega interesses de sentido emancipatório.

Não raras vezes, porém, a literatura sobre sindicalismo e relações laborais coloca o "fator trabalho" e a organização sindical numa posição de subalternidade. Nesse sentido, os sindicatos, mais do que organizações de poder, estão sintonizados com a ideia de contra-poder (desafiando poderes empresariais desmedidos, ou poderes públicos autoritários). Este vai-e-vem entre poder e contra-poder não é um jogo de soma positiva (de que ambas a partes da relação laboral saiam beneficiadas por igual).

O sindicalismo precisa, pois, de ser empoderado. Não só porque se torna necessário resistir a "fatores externos" indutores de crise sindical (globalização neoliberal, crises económicas mundiais, políticas de austeridade, reconfiguração das lógicas de solidariedade e de individualismo, etc.), como porque é igualmente necessário enfrentar "fatores internos" (quebra de representatividade, défice de renovação, excesso de proximidade a estratégias partidárias, fragilidade de alianças sociais, etc.).

O sindicalismo continua a ter pela frente o desafio hercúleo de combater a assimetria capital-trabalho, por sinal bem evidente nos tempos da intervenção da *troïka* em Portugal (com a transferência de rendimentos do trabalho para o capital), na crise pandémica (em que se multiplicaram os trabalhadores em situação vulnerável) e, mais recentemente, na proposta governamental "Agenda Trabalho XXI" (que alarga da duração dos contratos a termo, tolera o recurso ao *outsourcing*, simplifica despedimentos, reintroduz bancos de horas individuais, visa enfraquecer a conflitualidade laboral, retrocede na regulação do trabalho via plataformas, etc). Aquele desafio estrutural (que requer ativismo e combatividade permanentes) trará mais democracia às relações laborais se for acompanhado de outras metas: i) captação de associados (um elemento cada vez mais crucial em tempos de populismos de extrema direita); ii) valorização dos processos de conflitualidade (diante de cenários de retrocesso induzidos nos quadros legais); iii) diversificação de agendas de negociação (por exemplo, indo além de conteúdos de ordem salarial: proteção de dados pessoais; salvaguarda da relação trabalho/família; direito "à desconexão"; não discriminação

Foto de Ana Durães

laboral em função da orientação sexual; proteção ambiental, etc.); iv) atuação conjunta entre confederações sindicais (superando rivalidades ideológicas, em nome do "trabalho" enquanto bem comum); v) criação de alianças com organizações não sindicais; vi) compatibilização entre a tradicional à ação nos locais de trabalho e o ativismo sindical digital, entre outras.
Os sindicatos são uma peça-chave para democratizar a sociedade e as relações laborais. Como tal, espera-se deles um "duplo movimento" (no sentido polanyiano): serem agentes de crítica social, uma "espada da justiça" (que defende os fracos e desfavorecidos); mas, ao mesmo tempo, serem protagonistas de um exercício auto-reflexivo que lhes devolva o sentido de "escola da formação" e socialização identitária de sentido plural.

RECENSÕES

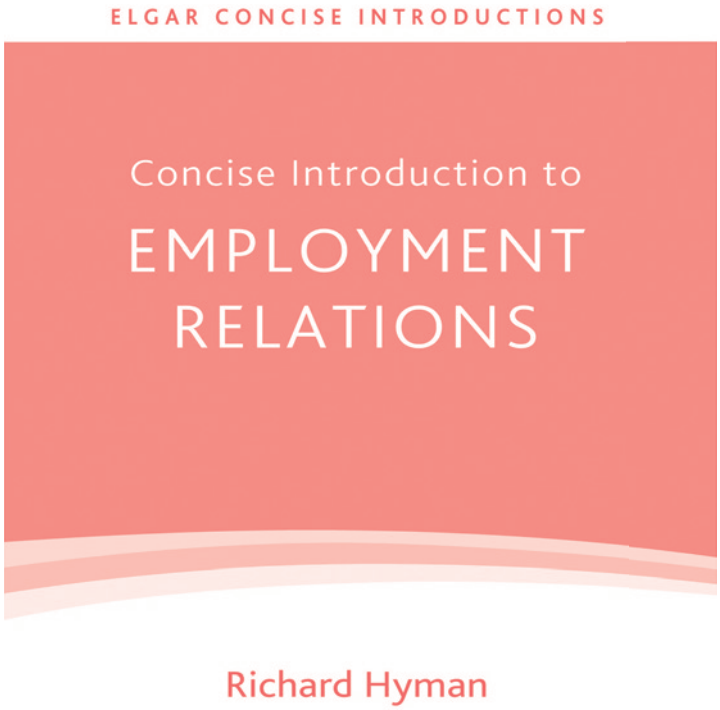
Concise Introduction to Employment Relations

De Richard Hyman, Edward Elgar Publishing, 2025

Maria da Paz Campos Lima
Socióloga, membro da Direção da revista *Que Força É Essa?*

Em 1975, Richard Hyman, no prefácio da sua obra seminal «*Industrial Relations: a Marxist Introduction*» [Relações Laborais: uma introdução marxista] afirmava a esperança de que esta servisse de inspiração para mais e melhores estudos marxistas e que contribuísse para a transformação das relações laborais, tal como existiam então, através da luta da classe trabalhadora. Uma perspetiva estimulante já na altura da sua publicação, quando *os* debates sobre a suposta perda de centralidade da classe trabalhadora na dinâmica social – por via das transformações económicas e tecnológicas – animavam a discussão académica e a pesquisa científica e o próprio debate político e social. Passados 50 anos, durante os quais publicou numerosas obras, inspirando gerações de investigadores sociais e atores relevantes no plano sindical e político, Richard Hyman apresenta-nos um novo livro: *Concise Introduction to Employment Relations* [Introdução Concisa às Relações de Emprego]. No seu prefácio, em jeito de balanço, declara: «*como o panorama do emprego mudou de forma tão radical nas últimas cinco décadas, precisamos certamente de novos mapas. No entanto, acredito que os antigos princípios da cartografia das relações industriais ainda são amplamente válidos*». Nesta obra, Hyman adverte para as consequências da globalização, da financeirização e da ação dos próprios estados na reconfiguração neoliberal das relações laborais. Na sua perspetiva, a possibilidade de um contramovimento, para reverter a «mercadorização» em curso, resultará menos de imperativos económicos e mais da emergência de vontade política e de organização. O que, como demonstra, dependerá, consideravelmente, da própria capacidade dos trabalhadores se organizarem coletivamente para prosseguir esse caminho. O livro oferece uma visão geral abrangente e concisa das principais contribuições e debates académicos neste meio século, sendo por isso ideal para estudantes, professores e investigadores. Mas mais do que isso, a organização temática do livro aborda tópicos, controvérsias e interrogações, cujo interesse ultrapassa o registo académico, salientando importância de uma perspetiva crítica sobre o trabalho e o emprego, quando a luta das classes trabalhadoras prossegue a nível global e local. Nesta perspetiva, o livro percorre vários temas:

a análise das transformações do trabalho e do emprego; a organização coletiva dos trabalhadores, as estratégias e dinâmicas de atores e processos e o papel do estado; as variedades de capitalismo e a integração europeia, na interseção das dinâmicas locais e globais; a expansão do «precariado», a insegurança laboral e as migrações e os desafios que colocam à organização e ação coletiva; e o(s) futuro(s) das relações laborais em tempos de pandemia, guerra e desastre ecológico. Uma leitura imprescindível! Uma contribuição critica notável! Pela(s) causa(s) dos trabalhadores e da sua ação coletiva!



CULTURAS DO TRABALHO

*A revista "**Que Força É Essa?"** passa a acolher na secção "Culturas do Trabalho", a partir deste número, uma série intitulada "Cromos da Caderneta do Trabalho", da autoria de Jorge Louraço Figueira. A partir de exemplos desenvolvidos por si, enquanto dramaturgo, e por outros, levantará o véu sobre a invenção dessas figuras, refletindo também sobre o sobre o modo como são levados à cena e representados os protagonistas do trabalho em Portugal e em que medida essas representações nos falam das transformações no mundo laboral, na economia, mas também nas subjetividades e na ação das classes que vivem do trabalho. A série começa com "O Estafeta".*
(A Direção da revista)

Cromos da Caderneta do Trabalho.

1. O Estafeta

Jorge Louraço Figueira
Professor e dramaturgo

Foto de Pedro Almeida

O estafeta dos doze trabalhos é a mais recente personagem-tipo das cenas de trabalho que podem ser vistas nos palcos de Portugal e não só: aquela figura do entregador de mala cúbica colorida às costas que também faz umas horas como guia turístico do Porto; dá aulas e explicações numa plataforma de serviços online; vai a casa do cliente entregar pacotes de 250 gramas de *sativa* ou *indica*, arábica ou robusta, conforme o pedido; e ainda agradece. Além disso, colhe nas estufas do Oeste as rosas que vende na Ribeira do Porto ou na Baixa pombalina – e cravos na noite de 24 para 25 de Abril. Está à vista a qualquer hora, em qualquer lugar – ao ponto de ser visto também no teatro, em vários espetáculos recentes. A figura mistura-se com o asfalto e empedrado das cidades tal como as pessoas escravizadas

das ilustrações do séc. XIX se fundiam com a paisagem natural, fosse do Congo, fosse da Amazónia; ou com as plantações de açúcar, café e chocolate dos trópicos. Tudo a ser explorado.

Em cena, o estafeta é a metáfora da desigualdade. A imagem foi sintetizada com especial felicidade num espetáculo de Sara Barros Leitão, *Suplicantes*, em que um entregador atravessa o mar mediterrâneo para fazer chegar uma refeição quente a um deputado do Parlamento Europeu.

Foto de Diogo Marques

A fotografia de divulgação do espetáculo lembra que por trás de cada entrega, longe da vista de toda a gente, há muito esforço ainda por ser visto. As mochilas térmicas substituem os tornos mecânicos ou as enxadas. Para responder a isso, num trabalho recente da Red Cloud Teatro de Marionetas, *Precópio*, um espetáculo sobre o PREC, com quadros e números cantados, em que tentávamos não cair na armadilha da nostalgia da revolução, ensaiámos um curto-circuito entre o período revolucionário de 1974-75 e a precariedade dos nossos tempos. Entre outras cenas que não cabe aqui recapitular, primeiro, refizemos a famosa cena da enxada do filme *Torre Bela* como um número de teatro de Robertos.

Foto de João Neto

Na foto, os Robertos (nas mãos de Sara Henriques e Inês Teixeira) que representam Vitória, Eugénio e Wilson, as pessoas que participam na cena do filme de Thomas Harlan. A enxada que Vitória segura tem na base um Zé Povinho. Depois glosámos essa mesma cena, com dois estafetas, de nome de código Foxtrot e Precópio, no lugar do revolucionário Wilson e do camponês Eugénio, e dando voz a um Zé Povinho (que era ao mesmo tempo a Enxada), como se pode ver na foto seguinte.

A cena é cantada e a música é tradicional, tocada ao piano por Pedro Almeida, e os versos são de Jorge Louraço Figueira e de Pedro Almeida. Trata-se de uma chula, os versos ficaram assim:

ZÉ POVINHO
Isto é da comprativa!
Tudo isto é da comprativa!
Não é tua, não é minha,
É tudo da comprativa!

Vem p'ra cá prà comprativa,
qu'a gente dá cem escudos.
qu'isto já não é só teu,
é meu, nosso, d' todo o mundo.

EUGÉNIO
Daqui a nada o que eu visto
e calço é da comprativa?
Amanhã tiram-me as botas,
fico nu na comprativa.

WILSON
Tu não ficas nu, tu ficas
com mais roupa qu'a que tens!
Só assim vamos p'à frente.
A gente dá-te os vinténs.

FOXTROT
Daqui a nada também
o telemóvel que eu uso,
a mala que eu carrego,
tudo é da comprativa?

PRECÓPIO
A mala que eu carrego,
o capacete que boto...
Amanhã tiram-me a moto,
fica lá p'à comprativa?

FOXTROT
Enquanto for tudo meu(e),
não devo nada a ninguém.
Mesmo que em boa verdade
Não ganhe nem um vintém.

PRECÓPIO
Tu não estás a entender.
Não percebes mesmo nada.
Eu estou a empreender.
Tenho os filhos na privada.

FOXTROT
Depois do expediente,
Vou prò segundo trabalho.
Levo as compras ao cliente
'té na casa do caralho.

(É assim que me valho!)

ZÉ POVINHO
(Ganhas bem com'ò caralho...)

Dizes ter tantos trabalhos
mas todos te deixam nu.
Tanto perdes os vinténs
Quantos trabalhos tens tu.

(Até os perdes no cu...)

Dizes que vales por dois,
A achar que ganhas dobrado.
Abre mas é os dois olhos,
Estás duas vezes vergado.

ZÉ POVINHO, FOXTROT, PRECÓPIO
A achar que ganhas dobrado,
Estás duas vezes vergado.

A dramaturgia serve para mostrar a singularidade destas figuras e o funcionamento do sistema. O entregador é apenas um peão no modelo de encomendas digitais que faz a fortuna dos donos de aplicações informáticas, fórmulas e algoritmos, redes e dados, servidores e chips, lítio e eletricidade – e miolos e braços para fazer a roda girar. Até ver!

Foto de João Neto

DOM
08/06
1958

Propriedade, edição e administração
Que Força É Essa – Associação de Estudos sobre os Mundos do Trabalho

Sede
Rua dos Bragas, 208, 4º andar, Sala 10, 4050-122 Porto

Site
https://mundosdotrabalho.pt

Redes Sociais
www.instagram.com/mundosdotrabalho.pt
www.facebook.com/QueForcaEEssa

Email
mundosdotrabalho.associacao@gmail.com

Publicação semestral
Edição Digital: gratuita

Depósito legal
545445/25

ISSN
3051-665X

Colaboram neste número

Alberto Matos
Ana Luísa Martinho
Ana Teresa Ribeiro
António Brandão Moniz
Catarina Gomes Santos
Catarina Reis de Oliveira
Daniel Borges
Henrique Sousa
Hermes Costa
Joana Guimarães
Joana Neto
Joana S. Marques
Joana Topa
João Fraga de Oliveira
João Leal Amado
João Pedro Carraça
João Reis
Jorge Louraço Figueira
José Soeiro
Leopoldo Tartaglia
Marcel Borges e Hans Donner
Maria da Paz Campos Lima

Que Força É Essa? - *Revista sobre os mundos do trabalho* é uma publicação sobre os mundos do trabalho em sentido amplo. 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. 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 alternativas sociais e políticas.