

1 2 9 0



UNIVERSIDADE D
COIMBRA

Andreia Filipa Gonçalves dos Santos

AO TRABALHO OS SEUS DIREITOS
A REGULAÇÃO SOCIOJURÍDICA LABORAL E O SEU
IMPACTO NA EXPERIÊNCIA DOS/AS
TRABALHADORES/AS

Tese no âmbito do Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo, orientada pelo Professor Doutor António Casimiro Ferreira e apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

dezembro de 2021



Andreia Filipa Gonçalves dos Santos

Ao trabalho os seus direitos

A regulação sociojurídica laboral e o seu impacto

na experiência dos/as trabalhadores/as

Tese de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho,
Desigualdades Sociais e Sindicalismo apresentada à Faculdade de
Economia da Universidade de Coimbra para a obtenção do grau de Doutor

Orientador: Professor Doutor António Casimiro Ferreira

dezembro, 2021

Este trabalho teve o apoio financeiro da Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT/MEC) com verbas do Orçamento do Estado, do Fundo Social Europeu, disponibilizadas ao abrigo do PORTUGAL 2020, através do Programa Operacional Regional do Centro (Centro 2020), no âmbito da Bolsa de Doutoramento SFRH/BD/121020/2016.



Agradecimentos

O primeiro agradecimento dirijo-o ao Professor Casimiro Ferreira, meu orientador e mestre, que muito admiro e estimo. Obrigada por este caminho de partilha de conhecimento, estímulo científico e amizade. O meu reconhecido agradecimento por me ter ajudado a chegar até aqui.

Em segundo lugar, o meu agradecimento a todos os trabalhadores e trabalhadoras que tiveram a generosidade de disponibilizar o seu tempo para me conceder uma entrevista, tão importantes neste trabalho. Uma palavra também para os sindicatos que tiveram a gentileza de responder ao meu pedido de intermediação, em especial à Cláudia Pereira, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP).

Um agradecimento aos coordenadores do programa de doutoramento em “Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo”, o Professor Doutor Elísio Estanque e o Professor Hermes Costa, por demonstrarem que estudar estas “coisas do trabalho” faz todo o sentido. E a todos os colegas que comigo ingressaram nesta aventura do doutoramento, obrigada e força!

Nesta medida, a realização deste doutoramento não seria possível sem o apoio institucional da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e do Centro de Estudos Sociais (CES). Ambas as instituições têm contribuído para o meu desenvolvimento enquanto socióloga e investigadora. Ainda uma palavra para o CES, pelo apoio prestado por todos/as do GAGEP, e um mega agradecimento à Catarina Fernandes, responsável pelos doutoramentos, pelo profissionalismo, disponibilidade e cuidado com que sempre pude contar. Um agradecimento também à Fundação para a Ciência e a Tecnologia que possibilitou o financiamento desta investigação.

Este trabalho é também resultado dos diferentes projetos científicos em que colaborei e com os quais aprendi sempre mais. Por isso, agradeço uma vez mais ao Professor Casimiro, à Teresa Maneca Lima, à Marina Henriques, ao Doutor João Pedroso, à Paula Casaleiro, à Patrícia Branco, à Maria João Guia, ao Professor Elísio, ao Professor Hermes e à Dora Fonseca. Um particular agradecimento ao Doutor João pelo “olhar clínico” e

imensa generosidade na leitura desta tese, bem como à Patrícia Branco pela ajuda nesta reta final.

Entre o trabalho e “a vida a acontecer” quero agradecer muito em especial a duas pessoas. À Paula Casaleiro pelo apoio e ajuda desde o primeiro momento, teremos sempre o 518! Mas principalmente pela amizade e pelo coração enorme. Obrigada por tudo, “és grande!” À Andreia Barbas pela forma como cuida. Obrigada pela partilha das angústias, das certezas e incertezas, das gargalhadas e tudo e mais alguma coisa nisto de fazer um doutoramento, mas sobretudo, da vida. “Bora lá camarada!” Para além disto tudo, muito obrigada a ambas pela leitura e comentários desta tese.

Aos meus amigos/as de sempre por tudo mudar e nada mudar. À Filipa Fonseca, minha eterna “colega de casa”, pela grande amizade e incentivo, que haja festa sempre!

Por último, e sempre em primeiro, à minha mãe (Luísa) e à minha irmã (Telma), que fizeram de mim o que sou hoje, por todo o amor e paciência, e por acreditarem em mim sempre, muito obrigada por tudo. Ao meu cunhado (Pedro), por estar sempre lá. E à minha princesa, a minha sobrinha Helena, que com um simples sorriso me enche o coração e torna tudo melhor. Ao Tiago, pelos “*beaucoup d’annés*”, mas principalmente, pelo que vem a seguir.

Agradeço do fundo do meu coração e dedico este trabalho à minha querida avó e ao meu querido avô que já não estão cá. Serei eternamente grata pela vossa imensa dedicação e carinho, o vosso amor fará sempre parte de mim.

Resumo

A regulação sociojurídica do trabalho, sobretudo, a partir de 1980, tem sido pautada por transformações políticas e socioeconómicas que têm contribuído para a flexibilização do direito do trabalho. Mais recentemente, e sob este signo, a crise financeira de 2008 resultou na implementação de um regime austeritário em vários países da Europa, o qual teve um forte impacto na esfera laboral.

A partir deste cenário e, em particular, da realidade portuguesa, propõe-se uma discussão sobre a normatividade subjacente ao direito do trabalho e o seu impacto na experiência dos indivíduos, através da contraposição de dois paradigmas sociojurídicos das relações laborais: por um lado, o paradigma da austeridade em Portugal que seguiu a linha da contínua flexibilização da legislação laboral enquanto instrumento para a resolução de problemas económicos e, por outro lado, a conceção do trabalho digno da Organização Internacional do Trabalho (OIT) assente numa perspetiva de valorização da segurança socioeconómica, decorrente da importância da multidimensionalidade do trabalho abrangente a todos os aspetos da vida dos indivíduos. A contraposição entre estes dois paradigmas efetua-se através da conformidade, ou não conformidade, entre as alterações à legislação laboral em Portugal, fruto da aplicação do Memorando e com tradução na Lei nº 23/2012, de 25 de junho, com os correspondentes tipos de segurança associados ao trabalho no âmbito do paradigma do trabalho digno. Na prática colocam-se em confronto medidas como o banco de horas individual, a facilitação dos despedimentos, o corte do valor das horas extraordinárias, entre outras, face à *segurança no trabalho* assente nas condições de trabalho e promoção do bem-estar; a *segurança no emprego* refletida nos riscos e incertezas dos trabalhadores em assegurar o emprego e à proteção garantida; a *segurança no salário* por se constituir um elemento fundamental na segurança económica e ontológica dos indivíduos; e a *segurança representativa* enquanto instrumento privilegiado de defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores. No contexto desta tensão pretende apurar-se as perceções e representações dos/as trabalhadores/as através da forma como estes elementos se traduzem na sua experiência.

A pesquisa parte de duas hipóteses centrais. A primeira afirma que a aplicação das reformas laborais austeritárias em Portugal, no período de 2011 a 2014, estão em discordância com o paradigma do trabalho digno da OIT, assente no conceito de segurança socioeconómica; e a segunda hipótese radica na afirmação de que a experiência dos/as trabalhadores/as aponta para um agravamento da precariedade, de que resulta uma crescente vulnerabilidade. Como principais objetivos pretende-se avaliar as opções políticas e económicas face à regulação laboral; questionar o valor do trabalho nas sociedades contemporâneas; e demonstrar a importância do fortalecimento dos direitos associados ao trabalho através da experiência dos indivíduos. Mais especificamente, trata-se de realçar o paradigma do trabalho digno da OIT; interpretar e estudar a influência do paradigma da austeridade no direito do trabalho; compreender o impacto das reformas laborais para os trabalhadores; e perceber qual o valor do trabalho para os indivíduos através da sua relação com o direito.

Metodologicamente, a partir do estudo sociológico sobre o direito, privilegia-se uma abordagem qualitativa que toma como principais métodos e técnicas a pesquisa e análise documental e o recurso a entrevistas semiestruturadas. Destaca-se a complementaridade entre os níveis macro e micro, e procura evidenciar-se a relação entre segurança e vulnerabilidade enquanto quadro conceptual sobre o qual se pode identificar, analisar e interpretar a relação entre a normatividade laboral e as experiências dos/as trabalhadores/as. Tomou-se como objeto empírico os/as trabalhadores/as do sector terciário, de atividades do comércio e serviços, em grandes e médias empresas do distrito de Coimbra.

A análise desenvolvida permitiu, de um modo geral, confirmar as hipóteses estabelecidas. Em primeiro lugar, a austeridade veio aprofundar a flexibilização laboral que já estava patente nas reformas anteriores e, ao fazê-lo, contribuiu para a diminuição de todos os tipos de segurança associados ao trabalho. Em segundo lugar, a experiência dos/as trabalhadores/as reflete a regulação do trabalho enquanto resultado de escolhas políticas e socioeconómicas que se traduzem em situações de crescente vulnerabilidade e insegurança. O rumo das transformações aponta para a desvalorização contínua do trabalho, não apenas no seu sentido pecuniário, como simbólico. Este trabalho pretende

contribuir para o aprofundamento sociojurídico da realidade laboral e abrir novas pistas de análise sobre a importância da normatividade do direito do trabalho na evolução das sociedades.

Palavras-chave: trabalho; direito do trabalho; austeridade; trabalho digno; segurança; vulnerabilidade

Abstract

The socio-juridical regulation of work, especially since 1980, has been guided by political and socioeconomic changes that have contributed to the flexibilization of labour law. More recently, and under this sign, the 2008 financial crisis resulted in the implementation of an austerity regime in several European countries, which had a strong impact on the labour sphere.

From this scenario and, in particular, from the Portuguese reality, a discussion on the normativity underlying labour law and its impact on the experience of individuals is here proposed, through the opposition of two socio-juridical paradigms of labour relations: on the one hand, the austerity paradigm in Portugal that followed the line of continuous flexibility in the labour legislation as an instrument for solving economic problems and, on the other hand, the concept of decent work coined by the International Labour Organization (ILO), based on a perspective of valuing socioeconomic security, arising from the importance of the multidimensionality of work encompassing all aspects of the individuals' lives. The opposition between these two paradigms is verified assesses through the conformity, or non-conformity, between the changes to labour legislation in Portugal, as the result of the application of the Memorandum of Understanding and translated into Law No. 23/2012, of 25 June 2012, with the corresponding forms of labour-related security within the framework of the decent work paradigm.

In practice, measures such as the flexible working-time arrangements in the form of working time accounts at the individual level, the facilitation of dismissals, reduction of the additional pay for overtime work, among others, are confronted with *work security* based on working conditions and promoting the workers' well-being; *employment security* reflected in workers' risks and uncertainties in securing employment and guaranteed protection; *income security* as it constitutes a fundamental element in the economic and ontological security of individuals; and *representation security* as a privileged instrument for defending workers' interests and rights. In the context of this tension, the perceptions, and representations of workers through the way in which these elements translate into their experience is analysed.

This research is based on two central hypotheses. The first claims that the application of austerity labour reforms in Portugal, in the period 2011-2014, diverges from ILO's decent work paradigm, based on the concept of socioeconomic security; and the second hypothesis is based on the assertion that the workers' experience points to the worsening of precariousness, which results in an increasing vulnerability. The main goals are to assess the political and economic options regarding labour regulation; to question the value of work in contemporary societies; and demonstrate the importance of strengthening labour rights through the analysis of the individuals' experiences. More specifically, it is about enhancing ILO's decent work paradigm; interpreting and studying the influence of the austerity paradigm on labour law; understanding the impact of labour reforms on workers; and understanding the value of work for individuals through its relationship with the law.

Methodologically, and based on the sociological study of law, a qualitative approach is privileged, taking research and documental analysis and the use of semi-structured interviews as its main methods and techniques. Highlighting the complementarity between the macro and micro levels, the relationship between security and vulnerability results as the conceptual framework on which it is possible to identify, analyse and interpret the relationship between labour normativity and the workers' experiences. The research object are workers in the tertiary sector, in trade and services activities, from large and medium-sized companies in the district of Coimbra.

The developed analysis allowed, in general, to confirm the established hypotheses. Firstly, austerity deepened the labour flexibility that was already evident in previous reforms and, in doing so, contributed to the reduction of all types of work-related security. Secondly, the workers' experience reflects labour regulation as the result of political and socioeconomic choices that translate into situations of increasing vulnerability and insecurity. The course of the transformation points to the continuous devaluation of work, not only in its pecuniary sense, but also in its symbolic form. This research intends to contribute to the socio-juridical deepening of labour reality and to open new paths for analysis regarding the importance of labour law normativity in the evolution of societies.

Keywords: work; labour law; austerity; decent work; security; vulnerability

Lista de Quadros e Gráficos

Quadro 1: “Variáveis padrão do modelo do direito do trabalho”	40
Quadro 2: Mudanças anunciadas e/ou aplicadas na esfera laboral na Europa	84
Quadro 3: Taxa de desemprego na Europa e nos países sujeitos ao resgate financeiro	85
Quadro 4: Correspondência das medidas de austeridade aos tipos de segurança associada ao trabalho	145
Quadro 5: Características da amostra	155
Quadro 6: Categorias analíticas das entrevistas	161
Quadro 7: Categorias principais utilizadas no sistema de classificação do Maxqda ...	163
Quadro 8: Medidas de desvalorização interna relativas ao mercado de trabalho, assinaladas pelo Memorando	176
Quadro 9: Taxa de desemprego: total e por sexo (%) em Portugal, 2007-2014.....	189
Quadro 10: Salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: remuneração base	199
Quadro 11: Contratação coletiva em Portugal (2008-2014).....	227
Quadro 12: Medidas de austeridade que se mantêm ou alteraram	249
Gráfico 1: População desempregada total anual, 2008-2013 (nº em milhares).....	188
Gráfico 2: Peso relativo das modalidades de cessação de contrato de trabalho na atribuição de prestações iniciais de desemprego	191
Gráfico 3: N.º médio de horas e % de trabalhadores que realizaram trabalho suplementar.....	196
Gráfico 4: Evolução dos salários médios mensais, 2010-2017.....	200
Gráfico 5: Densidade sindical em Portugal 1998-2018	225

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo	iii
Abstract	vi
Lista de Quadros e Gráficos	ix
Introdução	1
Capítulo 1 Pensar o direito do trabalho: considerações teóricas e fundamentos normativos.....	15
Introdução	15
1. Da sociologia à sociologia do direito: o direito do trabalho no centro	15
1.1 Uma sociologia do direito do trabalho: o exemplo dos clássicos para reavivar os contemporâneos.....	22
1.1.1 O direito do trabalho enquanto instrumento de justiça económica e social	29
2. “Para que serve o direito do trabalho?”	34
3. A importância da normatividade para o direito do trabalho	45
3.1 A normatividade laboral e a sua influência na vida dos trabalhadores – a vulnerabilidade como categoria do direito do trabalho.....	54
Capítulo 2 A regulação sociojurídica laboral: dinâmicas de transformação	61
Introdução	61
1. Da importância do trabalho: o direito do trabalho como indicador sociológico privilegiado	61
2. Dinâmicas das relações laborais: uma proposta de periodização	66
2.1 Do fim da II Guerra Mundial ao Estado Providência.....	68
2.2 Do fim do estado-providência ao neoliberalismo	73
2.3 A crise financeira de 2008: a austeridade como continuum neoliberal.....	82
2.4 O pós-austeridade e a recente crise pandémica	85
Capítulo 3 Dois paradigmas, duas sociedades? Austeridade versus trabalho digno	91
Introdução	91
1. Rumo à austeridade: as velhas questões do mundo laboral	92

1.1 O paradigma da austeridade: fundamentos normativos	99
2. Rumo ao trabalho digno: o legado da OIT	105
2.1 OIT: entre forças e fragilidades.....	110
2.2 O paradigma do trabalho digno: a segurança socioeconómica como fundamento normativo.....	115
2.2.1 Propostas de “renormatividades” no âmbito do trabalho digno da OIT	129
 Capítulo 4 Abordagem metodológica: roteiro para o estudo do impacto da regulação sociojurídica laboral.....	138
Introdução	138
1. Sobre o estudo da aplicação do direito	139
2. As hipóteses de investigação.....	141
3. Estratégia metodológica	144
3.1 A normatividade – os paradigmas de regulação sociojurídica	144
3.2 A abordagem da “ <i>legal consciousness</i> ”: segurança e vulnerabilidade enquanto quadro conceptual.....	146
3.3 Objeto empírico	152
3.4 Métodos e Técnicas	156
3.4.1 Pesquisa e análise documental	157
3.4.2 Entrevistas	159
 Capítulo 5 O paradigma da austeridade em Portugal	165
Introdução	165
1. Percurso do direito do trabalho em Portugal: da arena política à regulação laboral	166
2. A implementação da austeridade em Portugal.....	173
2.1 A austeridade e a esfera laboral – Lei nº 23/2012, de 25 de junho	181
3. Paradigma da austeridade versus paradigma do trabalho digno - impacto e efeitos	187
3.1 Segurança no emprego: os efeitos do desemprego e a facilitação dos despedimentos	188
3.2 Segurança no trabalho e segurança no salário: a redução dos custos com o trabalho.....	194
 Capítulo 6 A representação coletiva: “a luta pelos nossos direitos”	208

Introdução	208
1. A voz coletiva: os sindicatos	208
1.1 Sindicalismo: entre a crise e a necessidade de renovação	212
2. A voz coletiva: a negociação coletiva	219
3. O cenário português: a dimensão coletiva em tempos de crise	223
3.1. Paradigma da austeridade versus paradigma do trabalho digno: a segurança representativa.....	227
3.2 Segurança representativa: o papel e a importância dos sindicatos	240
Capítulo 7 “E depois da austeridade?”: mudanças e continuidades.....	248
Introdução	248
1. O pós-austeridade no cenário português: novo ou velho normal?	248
2. O <i>continuum</i> da flexibilidade: a precariedade e o seu reflexo no agravamento da vulnerabilidade	258
2.1 Segurança e reconhecimento laborais	263
2.1.1 Segurança na reprodução de competências e a segurança na carreira profissional	265
2.1.2 Reconhecimento no trabalho.....	269
2.2 Do valor para a sua regulação: quanto vale o trabalho?.....	277
2.2.1 E os seus direitos?	286
Conclusão.....	294
Referências Bibliográficas.....	312
Anexos	340

Introdução

O trabalho e os seus direitos ocupam um lugar central no funcionamento das sociedades e na vida dos indivíduos. Sob este entendimento, torna-se, inevitável, assinalar duas dimensões fundamentais que enquadram uma análise da regulação sociojurídica laboral. Em primeiro lugar, quando se fala em regulação laboral, a relação indissociável entre as transformações políticas, económicas e sociais e o mundo do trabalho, ressalta como principal quadro de análise. De facto, se pensarmos na atualidade, o caminho percorrido até aos dias de hoje demonstra o forte carácter político do trabalho e a relevância das escolhas que subjaz à sua normatividade, situando-o como principal instrumento de ação perante novos quadros político-económicos. Em segundo lugar, perceber qual o impacto das sucessivas alterações à legislação laboral na vida dos indivíduos, e que se observam através das experiências laborais dos trabalhadores e trabalhadoras. Esta dimensão é, muitas vezes, descurada, pelo recurso privilegiado a dados quantitativos, evidenciando a necessidade de uma abordagem qualitativa sobre a correspondência entre o que são as decisões políticas, económicas e sociais na esfera laboral, e os seus efeitos na experiência dos indivíduos no seu local de trabalho e na sua extensão às outras esferas da sua vida. É aliando estes dois elementos, o macro e o micro, que esta tese pretende compreender o impacto das alterações à legislação laboral, privilegiando uma abordagem qualitativa que evidencie a forma como a normatividade laboral, resultante de decisões políticas, económicas e sociais, se traduz na experiência dos trabalhadores e trabalhadoras. A experiência dos/as trabalhadores/as define-se, aqui, a partir do modo como vivem e percecionam os seus direitos no desempenho do seu trabalho. Neste sentido, convoca-se, simultaneamente, o debate sobre qual o valor atribuído ao trabalho face às recentes transformações políticas e socioeconómicas.

Partindo desta premissa, impõe-se esclarecer e justificar o horizonte temporal e a realidade específica que servirão de cenário nesta investigação - a implementação da

austeridade em Portugal, introduzida pela aplicação do Memorando de Entendimento, em maio de 2011, e com fim no ano de 2014¹. Como ponto contextual, numa análise transversal das relações laborais, fica evidente que existe um momento de viragem que pontua a regulação sociojurídica do trabalho. A partir da década de 1980, e apontando a lógica keynesiana assente num estado social forte como principal causa para o declínio do crescimento económico, a ideologia neoliberal sob a tutela de uma maior competitividade e produtividade, viria a representar uma mudança no papel do estado, tanto na economia como nas relações laborais. No mesmo sentido, também instituições internacionais como o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Banco Mundial, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e a própria Comissão Europeia (CE), confluíram neste discurso, fazendo da flexibilização da legislação laboral uma das bandeiras do neoliberalismo. Seguindo esta ideologia que coloca no centro o bom funcionamento dos mercados financeiros, o carácter protetor do direito do trabalho foi sendo progressivamente desvirtuado, dando origem a uma panóplia de novos vínculos laborais e não laborais, cujo maior reflexo assenta no aumento da precariedade laboral. Desde então, os mercados de trabalho regem-se de acordo com a sua adaptabilidade aos mercados financeiros, diminuindo os custos com o trabalho e flexibilizando cada vez mais os direitos a ele associados. A flexibilidade e precariedade laborais tornaram-se conceitos cada vez mais indissociáveis, marcando uma opção política neoliberal que pontua todas as esferas da vida dos indivíduos. E, ainda que se reconheça que a flexibilidade possa manifestar resultados positivos, de uma forma geral, a incerteza, a insegurança e a vulnerabilidade laborais são as características que se destacam quando se avalia os seus efeitos.

Esta tendência que veio para ficar, passou a representar o “normal” da regulação das relações laborais, pelo que perante o momento de crise dos mercados financeiros em 2008, uma vez mais, se observou o modo como o trabalho e sua regulação foram

¹ É importante assinalar que esta tese estuda, especificamente, o período da austeridade em Portugal e seus efeitos na esfera laboral. Tendo presente que este é o período de análise desta investigação, serve esta nota para realçar que não é possível deixar de mencionar a pandemia da COVID-19 que despontou no princípio do ano de 2020 e que teve um grande impacto na sociedade e, consequentemente, no mundo do trabalho. Por esta razão, e ainda que de modo não aprofundado, os efeitos da pandemia são igualmente referidos em certos tópicos desta tese, porém, a análise situa-se sobre a austeridade e sua implementação.

colocados ao dispor das forças políticas e económicas dominantes. Na Europa, e sob a mesma lógica das reformas estruturais herdadas de crises anteriores, a resposta sonante à crise assentou na austeridade, cuja retórica e medidas aplicadas evidenciaram não somente um conceito económico, como também um conceito sociopolítico estruturador das sociedades sob resgate financeiro. Face a uma crise que teve origem nas dívidas dos bancos, o paradigma da austeridade vem depositar sobre os estados a responsabilidade de recuperar o sistema financeiro (Blyth, 2013). E é neste aspeto que o paradigma da austeridade se transforma num caso de estudo singular, pela forma como através dos cortes na despesa do estado, da dívida e dos déficits, as reformas que coloca em curso representam uma “versão musculada” da agenda neoliberal, nas quais o direito do trabalho é reduzido a mais um fator de troca visando a obtenção dos apoios financeiros (cf. Ferreira, 2012: 30).

Assim, a implementação da austeridade em Portugal², introduzida pela aplicação do Memorando de Entendimento, em maio de 2011, e com fim no ano de 2014, é o período específico que serve de cenário a esta tese, com o objetivo de compreender o seu impacto na esfera laboral, em particular, através da experiência dos sujeitos em análise. Especificamente, analisa-se a aplicação da Lei nº 23/2012, de 25 de junho, resultante do paradigma da austeridade imposto em Portugal. É neste ponto, o qual foca a dimensão da experiência individual sobre os efeitos da aplicação da legislação laboral que neste trabalho se introduz o conceito de trabalho digno da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e se assume o mesmo enquanto paradigma de regulação sociojurídico.

O paradigma do trabalho digno da OIT assume-se como um ideal normativo, assente na idealização de uma sociedade construída sobre os valores da dignidade, solidariedade e coesão social, na qual o trabalho e a sua regulação são o seu reflexo. O conceito de trabalho digno é baseado na visão de justiça social, associado à ambição

² É de assinalar que embora a situação de 2011 e consequente austeridade se constituam num quadro singular do ponto de vista analítico, pela sua contextualização interna e externa, Portugal já havia recorrido à ajuda financeira prestada pelo FMI por duas ocasiões. A primeira intervenção deu-se em 1977 com o objetivo de resolver a crise de liquidez em que Portugal se encontrava, havendo uma forte conflitualidade política; e a segunda intervenção, em 1983, durante o período do chamado bloco central, um governo de aliança entre o Partido Socialista e o Partido Social Democrata, liderado por Mário Soares, por se considerar que seria a melhor forma de combater a grave situação económica do País.

normativa de desenvolver os direitos sociais do trabalho e dos trabalhadores (cf. Vendramin e Parent-Thirion, 2019). De uma forma geral, o objetivo do trabalho digno ao nível macro, pode ser definido em termos de criação de leis, regulamentação e instituições que permitam o aumento do número de pessoas em todas as sociedades a trabalhar sem opressão, em segurança e com oportunidades sólidas de desenvolvimento pessoal e, simultaneamente, ter um rendimento que permita sustentar-se a si próprio e às suas famílias; ao nível meso, do local de trabalho, traduz-se em fornecer uma segurança adequada aos trabalhadores e ao mesmo tempo promover uma dinâmica eficiente às suas empresas; e ao nível micro, do trabalhador individual, consiste em trabalhar com níveis apropriados de todos os tipos de segurança relacionados com o trabalho (Bonnet *et al.*, 2003: 214; ILO, 2004: 275).

Como forma de estabelecer um contraponto e de proceder a uma análise ao nível micro, destaca-se o conceito de segurança socioeconómica, no âmbito do paradigma do trabalho digno, e, em particular, as sete formas de segurança associadas ao trabalho, nomeadamente: (1) segurança no mercado de trabalho, relacionada com oportunidades de emprego justas através da garantia estatal de pleno emprego; (2) segurança no emprego, relativa à proteção quanto à perda do rendimento proveniente do trabalho, ou seja, assente na proteção face ao despedimento sem justa causa, e regulamentos em despedir e contratar; (3) segurança na carreira profissional, referente à expectativa e oportunidade de construir uma carreira profissional e os meios para tal; (4) segurança no trabalho, proteção contra os acidentes e doença no trabalho, através de regras de segurança e higiene, limites nos horários de trabalho, para além de abranger diferentes formas de pressão, stress, excesso de trabalho, assédio etc.; (5) segurança na reprodução de competências, com oportunidades de adquirir e desenvolver competências através de cursos, formações etc.; (6) segurança no salário, relativa ao nível de rendimento adequado que assegure uma vida estável, através da proteção de um salário mínimo, indexação salarial, segurança social, tributação progressiva na redução das desigualdades etc.; e (7) segurança representativa, referente tanto à representação individual como coletiva do/a trabalhador/a, seja através dos direitos individuais contemplados na lei e o acesso às instituições para esse efeito, bem como o direito de representação e defesa dos seus interesses enquanto

grupo por entidades competentes nessa matéria, como sindicatos autónomos com o direito de negociar coletivamente salários, condições trabalho etc. (ILO, 2004: 14; 294-295). A introdução do conceito de segurança socioeconómica, em particular, os sete tipos de segurança associados ao trabalho, permite estabelecer a ligação entre uma análise sociológica do trabalho e uma análise dos impactos do direito/legislação laboral sobre os trabalhadores – núcleo central desta tese. O trabalho digno, embora nunca tendo perdido a sua relevância na arena internacional, face à crise financeira de 2008, voltou a ser imprescindível dada a degradação das condições laborais em todo o mundo. E por isso mesmo, ao valorizar-se o trabalho digno e o conceito de segurança socioeconómica, pretende-se, também, assinalar que os desafios que enfrentamos exigem ações não menos transformadoras do que as lançadas na fundação da OIT há um século.

Nesta perspetiva, a OIT tem vindo a denotar a necessidade de tomar um novo rumo e apostar na proteção dos direitos laborais, produzindo continuamente análises que demonstram que o rumo da flexibilidade neoliberal deve ser repensado, sobretudo, em alturas de crises (ILO, 2004; ILO, 2009; ILO, 2010; ILO, 2010a; ILO, 2010b; ILO, 2011; ILO, 2011a; ILO, 2011b; ILO, 2012; 2012a). Sob esta assunção, a contrapor-se à lógica económica e financeira, a agenda do Trabalho Digno da OIT, que na sua essência é um apelo à reforma da governação na era da globalização, de modo a torná-la mais justa e inclusiva, assume grande relevância perante o cenário da crise em 2008. O trabalho digno estabelece que a dignidade das pessoas não tem de se submeter a interesses económicos e financeiros, pressupondo, assim, que o crescimento económico e a dignidade humana têm de ser pensados em conjunto, e que os direitos dos trabalhadores devem estar no centro de todas as políticas de desenvolvimento económico, financeiro e de proteção social (Nico *et al.*, 2014: 13). Impõe-se, portanto, assinalar o paradigma do trabalho digno enquanto contraponto do paradigma da austeridade. Contudo, assume-se também que não se trata de uma leitura dicotómica da realidade, nem que estes dois paradigmas existem de forma pura e distinta, podendo estabelecer, igualmente, pontos de hibridação entre eles. Trata-se, sobretudo, de uma forma de analisar a influência da normatividade laboral sobre os indivíduos.

A contraposição entre estes dois paradigmas efetua-se através da conformidade, ou não conformidade, entre as alterações à legislação laboral em Portugal, fruto da aplicação do Memorando e com tradução na Lei nº 23/2012, de 25 de junho, com os tipos de segurança associados ao trabalho correspondentes: o banco de horas individual, a redução de quatro feriados, a eliminação de 3 dias de férias resultantes da assiduidade do trabalhador – relacionadas com a *segurança no trabalho*; a facilitação dos despedimentos, com indemnizações mais baixas para as empresas e alargamento dos critérios dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho – relacionadas com a *segurança no emprego*; o corte para metade do valor pago pelas horas extraordinárias, o recurso à redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por motivo de crise empresarial e o congelamento do aumento do salário mínimo – associadas à *segurança no salário*; e a suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho – associadas à *segurança representativa* (ILO, 2004). No contexto desta tensão pretende apurar-se as perceções e representações dos trabalhadores através da forma como estes elementos se traduzem nas suas experiências.

Há duas hipóteses gerais que orientam o trabalho de investigação aqui desenvolvido. A primeira afirma que a aplicação das reformas laborais austeritárias em Portugal, no período de 2011 a 2014, estão em discordância com o paradigma do trabalho digno da OIT, assente no conceito de segurança socioeconómica. A normatividade inscrita em cada um dos paradigmas deixa antever dois olhares distintos sobre o valor atribuído ao trabalho, o que nos conduz à formulação de uma sub-hipótese, a de que as reformas laborais em Portugal neste período assumem a opção de não valorizar o trabalho, nem promover os direitos dos trabalhadores, mas sim reduzir o seu custo salvaguardando os interesses financeiros. A segunda hipótese radica na afirmação de que a experiência dos trabalhadores aponta para um agravamento da precariedade, de que resulta uma crescente vulnerabilidade e insegurança. Esta hipótese é particularmente observada através da correspondência das medidas aplicadas aos diferentes tipos de segurança associados ao trabalho preconizados pela OIT. A forma como os/as trabalhadores/as experienciam o trabalho através do questionamento sobre a regulação laboral, em geral, e no período da austeridade e pós

austeridade, em particular, aponta para que a flexibilização laboral contínua tenha efeito sobre as condições laborais num sentido negativo. O conceito de precariedade laboral, neste sentido, não engloba apenas a precariedade quanto ao vínculo contratual, como, também, contempla as condições de trabalho que influenciam o modo como os indivíduos experienciam objetivamente e subjetivamente o seu trabalho. Deste modo, a avaliação da sua conformidade, ou não, na experiência dos/as trabalhadores/as é de extrema relevância, com o objetivo de apurar a forma objetiva, mas também subjetiva, como o direito do trabalho tem influência nas suas vidas. Daqui surge, também uma sub-hipótese, a de que os/as trabalhadores/as têm representações/percepções diferenciadas sobre a regulação do trabalho consoante a sua situação laboral, na qual o vínculo contratual, a idade, o sexo, a escolaridade, a filiação sindical e o estado civil se constituem em variáveis relevantes de análise.

Deste modo, com o objetivo de contribuir para o aprofundamento sociojurídico da realidade laboral portuguesa, destaca-se a singularidade e riqueza de uma abordagem qualitativa, ancorada sobre a experiência vivida dos indivíduos. Através da confrontação entre estes dois paradigmas de regulação sociojurídica laboral pretende-se questionar o valor e o lugar do trabalho nas sociedades contemporâneas; avaliar as opções políticas e económicas face à regulação laboral; e demonstrar a importância do fortalecimento dos direitos associados ao trabalho através da experiência dos indivíduos. Mais especificamente, trata-se de realçar o paradigma do trabalho digno da OIT; interpretar e estudar a influência do paradigma da austeridade no direito do trabalho; compreender o impacto das reformas laborais para os trabalhadores; e perceber qual o valor do trabalho para os indivíduos através da sua relação com o direito.

Metodologicamente, a partir de uma abordagem qualitativa que toma como principais métodos e técnicas a pesquisa e análise documental e o recurso a entrevistas semiestruturadas, e na esteira de um estudo sociológico sobre o direito e os efeitos da sua aplicação (cf. Guibentif, 1992) e da abordagem da *“legal consciousness”* (Ewick e Silbey, 1998) destaca-se a complementaridade entre os níveis macro e micro, e procura evidenciar-se a relação entre segurança e vulnerabilidade enquanto quadro conceptual sobre o qual se pode identificar, analisar e interpretar a relação entre a normatividade

laboral e a experiência dos/as trabalhadores/as. O estudo da aplicação do direito, neste sentido, recai sobre o efeito da legislação sobre os sujeitos, os trabalhadores e trabalhadoras, extravasando o seu sentido jurídico. Analisa-se, especificamente, os/as trabalhadores/as do sector terciário, de atividades do comércio e serviços, em grandes e médias empresas do distrito de Coimbra.

Tendo isto presente, esta tese divide-se em duas partes principais. Uma primeira parte sobre a dimensão simbólica do direito do trabalho, assente sobre a sua estrutura cultural, e uma segunda parte que se debruça sobre as práticas e o impacto do direito do trabalho nas relações sociolaborais. De um modo sucinto, trata-se de num primeiro momento expor os fundamentos normativos do que é e deve ser o direito do trabalho, apresentando os princípios que aqui se quer discutir com representação sobre dois paradigmas distintos – a austeridade e o trabalho digno -, e num segundo momento, observar como esses mesmos princípios, orientações e medidas concretas, têm efeitos sobre as relações laborais, seja através dos seus impactos estruturais, como também, e, mais especificamente, através do relato dos/as trabalhadores/as sobre a sua experiência.

A primeira parte é, assim, composta por três capítulos. O **capítulo 1** serve de guia orientador, marcando o campo teórico desta tese e os fundamentos normativos que aqui se assinalam como fundamentais na estrutura do direito do trabalho. Assente numa perspetiva de análise sociológica do direito do trabalho, e assumindo a perspetiva de um “direito vivo” na esteira de Eugen Ehrlich, invocam-se os clássicos do direito do trabalho, como Hugo Sinzheimer e Otto Kahn-Freund, de forma a relembrar a verdadeira génese do direito do trabalho assente sobre os pilares da justiça económica e social. Esta é a espinha dorsal do direito do trabalho que aqui se pretende vincar e que, face à evolução das sociedades, tem vindo a desvanecer-se. Este objetivo é, igualmente, recuperado por outros autores, como Ruth Dukes (2011, 2014), que recentra a importância dos seus trabalhos enquanto orientação analítica para as sociedades contemporâneas. Face à evolução das sociedades é legítimo que o direito do trabalho sofra transformações, porém, deveria ser igualmente, natural, reconhecer que se devem preservar princípios da regulação laboral que são fundamentais em sociedades que aspiram à igualdade, liberdade e justiça social – pilares da democracia. Nesta

medida, toma-se de empréstimo a indagação e análise de François Ost (2016), de forma a discutir “para que serve o direito do trabalho?”. Num estudo sobre a análise sociológica do direito do trabalho, os usos, as funções e as finalidades do direito tornam-se de esclarecimento obrigatório, e numa tese que alia sociologia e direito, fundamentos e normatividade, a perspectiva interdisciplinar utilizada pelo autor, relevando uma reflexão ética e uma reflexão política, evidencia o jogo sociológico do direito, da política e da ética, onde o trabalho enquanto elemento apropriado por todas estas dinâmicas, desempenha um papel fundamental (cf. Pinto, 2018). Subjacente a todos os tópicos encontra-se, portanto, a questão sobre a normatividade do direito do trabalho. Embora possa parecer uma questão abstrata, a verdade é que os valores definidos ajudam a explicar e a justificar o direito do trabalho (cf. Zeckic, 2019). A importância do enquadramento normativo do direito do trabalho proporciona uma reflexão de enorme relevância quanto ao que é e deve ser o direito do trabalho nas sociedades modernas, e tendo presente a possibilidade de um quadro pluralista e a coexistência de diferentes objetivos, torna-se importante assinalar os princípios e valores que cumprem o objetivo da justiça social. É sob esta reflexão que se deve contemplar a dimensão individual do/a trabalhador/a, no sentido de perceber o modo como a normatividade laboral influencia de forma direta a vida dos/as trabalhadores/as e a forma como experienciam o trabalho. Um dos conceitos que traduz esta interdependência entre normatividade laboral e experiência concreta dos/as trabalhadores/as, é o conceito de vulnerabilidade, que aqui se toma como proposta enquanto categoria analítica do direito do trabalho. A ideia de vulnerabilidade permite, pela sua amplitude e flexibilidade analítica, examinar a relação entre diferentes perspectivas teóricas sobre a necessidade de regulação na relação de trabalho, não se limitando aos efeitos externos dos processos económicos sobre os indivíduos ou grupos no mercado de trabalho, como também se debruçando sobre a natureza complexa e em permanente mutação do indivíduo e os processos multifatoriais e multidimensionais que envolvem os mesmos (cf. Rodgers, 2016). Este primeiro capítulo pretende, assim, sobretudo: (re) invocar a génese do direito do trabalho enquanto pilar fundamental de sociedades democráticas, lembrando o seu objetivo de justiça social e económica; a normatividade que deve estar subjacente ao direito do trabalho, de forma a cumprir a sua função e contribuir para sociedades mais

justas e igualitárias; e a influência que a normatividade laboral produz sobre a experiência laboral dos trabalhadores, apontando o conceito de vulnerabilidade como agregador do carácter social e humano do direito do trabalho enquanto categoria analítica da regulação do trabalho e seus direitos.

Exposto este ponto de partida que abraça o tema desta tese e define os seus pontos de orientação vitais, é importante estabelecermos o contexto global da transformação do direito do trabalho. Só percebemos o presente, quando conhecemos o caminho já percorrido. O **capítulo 2**, procede, por isso, a uma periodização acerca da estruturação dos sistemas de relações laborais e do direito do trabalho na Europa. Partindo da premissa que o direito do trabalho é um indicador sociológico privilegiado, a importância do trabalho reconhece-se na esfera individual, social e política, assumindo-se como elo de ligação e, simultaneamente, força motriz entre elas. O carácter plural do trabalho traduz-se como um poderoso fator de integração social, estabelecendo posições, direitos e deveres, estando diretamente relacionado com os processos e as dinâmicas sociopolíticas e económicas que transformam a esfera sociolaboral e a própria identidade do direito do trabalho. A partir desta análise denota-se o modo como a instrumentalização do direito do trabalho está constantemente no centro das reformas político-económicas; a forma como a flexibilização da legislação laboral pontua as dinâmicas das relações laborais; e como as consequências que daí advêm moldam um direito do trabalho que protege cada vez menos o trabalhador.

Estabelecido o pensamento teórico e os fundamentos normativos do direito do trabalho, juntamente com a contextualização da sua transformação acentuando a relevância da sua regulação no funcionamento das sociedades, presentes nestes dois primeiros capítulos, impõe-se, portanto, o questionamento das opções que sustentam diferentes paradigmas sociojurídicos. Por lidar de perto com os poderes económicos, sociais e políticos num sentido regulador, a “agenda” da normatividade laboral tende a espelhar através dos seus debates, a competição entre modelos, teorias e visões do mundo socioeconómicas e políticas. E tendo isto presente, esta tese contrapõe dois paradigmas representativos da forma como o direito do trabalho pode ser orientado sob direções distintas, produzindo (ou podendo produzir), igualmente, resultados diferentes. O **capítulo 3** expõe, então, os dois paradigmas de regulação sociojurídica que

se colocam em confronto nesta tese – o paradigma da austeridade e o paradigma do trabalho digno-, e que pressupõem, igualmente, diferentes normatividades que orientam o direito do trabalho. Se nos detivermos nas transformações que vêm pautando o mundo do trabalho desde os anos 1970, por entre crises financeiras e consequentes reformas na regulação laboral, como anteriormente demonstradas no capítulo 2, os defensores da flexibilidade laboral têm tomado vantagem sob a onda da neoliberalização. Prova disso é a resposta à crise financeira de 2008, cuja solução passou por reforçar as opções anteriormente seguidas. Passando à apresentação dos dois paradigmas de regulação sociojurídico das relações laborais que aqui se pretende discutir, é importante perceber qual o *background* que ambos sustentam. Traçando o caminho de chegada a ambos os paradigmas, por um lado, debate-se a forma como o paradigma da austeridade se constituiu na resposta óbvia face ao contexto em que surgiu como solução, sendo um *continuum* das velhas questões laborais que vêm marcando o mundo do trabalho e, por outro lado, evidencia-se a história e os princípios da OIT, que através da normatividade refletida num conceito rico de trabalho baseado na justiça social, fazem do trabalho digno não somente uma aspiração, mas uma realidade possível que se pode alcançar através de escolhas políticas, económicas e sociais. Para além disso, e de forma a aproximar os ideais normativos do trabalho digno à realidade, identificam-se propostas de (re)normativização do direito do trabalho que, perante os desafios atuais, vão beber aos princípios defendidos pela OIT.

A primeira parte desta tese expõe, assim, o quadro teórico no qual se desenvolve esta investigação. Partindo para a segunda parte, a qual pretende focar os efeitos práticos da aplicação do direito do trabalho sobre a sociedade e os indivíduos, o **capítulo 4** sustenta a forma como se realizou metodologicamente esta investigação. Exposto o quadro teórico, impõe-se agora a questão de como operacionalizar esta análise de modo a verificar-se como a conformidade, ou não conformidade, entre estes dois paradigmas encontram tradução nas perceções e representações dos trabalhadores. Neste capítulo pretende-se, assim, apresentar as opções metodológicas adotadas no decorrer da investigação. Parte-se, por isso, da relevância do estudo sociológico sobre o direito e os efeitos da sua aplicação (cf. Guibentif, 1992), abrindo caminho para os pilares metodológicos fundamentais desta investigação. Enunciando-se as hipóteses de

investigação, procede-se à identificação da estratégia metodológica que partindo da normatividade subjacente aos dois paradigmas de regulação sociojurídicos que nesta tese se coloca em confronto, destaca-se a ideia de “legal consciousness” (Ewick e Silbey, 1998) na qual dois conceitos assumem centralidade: a segurança e a vulnerabilidade. Este quadro conceptual toma como principais métodos e técnicas a pesquisa e análise documental, e o recurso a entrevistas semiestruturadas.

Afunilando os pressupostos teóricos à realidade empírica desta tese, o **capítulo 5** procede, assim, à análise do paradigma da austeridade em Portugal. Neste capítulo parte-se de uma breve periodização do direito do trabalho em Portugal, com o objetivo de perceber os caminhos que confluíram para as alterações na esfera laboral, em particular sob o signo da austeridade. A análise centra-se sobre o contexto que deu origem à implementação da austeridade em Portugal, com tradução na Lei nº 23/2012, de 25 junho, na esfera laboral, retratando o quadro político, económico e social, e os seus principais protagonistas. Tendo presente o processo reformador e as alterações introduzidas na legislação laboral, contrapõe-se os dois paradigmas de regulação sociojurídica do trabalho que nesta tese se analisam – paradigma da austeridade versus paradigma do trabalho digno – optando-se, neste capítulo, por observar as medidas relacionadas com o emprego e os custos associados ao trabalho, e a sua correspondência face à segurança no emprego, à segurança no trabalho e à segurança no salário. Por um lado, analisam-se as medidas aplicadas no âmbito da aplicação do Memorando e, por outro lado, o seu impacto político e socioeconómico sobre a sociedade e, em particular, os seus efeitos sobre a experiência dos trabalhadores com base no trabalho de campo realizado.

Nesta mesma lógica, o **capítulo 6** foca a dimensão coletiva do trabalho que foi fortemente afetada pela austeridade. A representação coletiva é um dos pilares da luta e defesa dos direitos laborais. Da mesma forma, quando se fala em representação coletiva, os sindicatos assumem-se como ator de destaque. A ação sindical pontua a história da defesa pelo trabalho e seus direitos, na qual a negociação coletiva é, igualmente, um importante mecanismo no contexto dos sistemas de relações laborais enquanto fonte de direito privilegiada no domínio das relações coletivas de trabalho. Tanto os sindicatos como a negociação coletiva têm sido colocados perante inúmeros e

crecentes desafios, fruto das transformações políticas, económicas e sociais, que vão moldando o mundo do trabalho. Não é surpresa, por isso, que com a crise financeira de 2008 e conseqüente austeridade, a dimensão coletiva do trabalho tenha sido um dos alvos privilegiados na introdução das medidas. Com este capítulo pretende-se abordar três pontos principais a partir das alterações à legislação laboral no âmbito da austeridade e as sua correspondência face à segurança representativa na ótica do trabalho digno: o papel e o valor dos sindicatos na defesa dos direitos laborais para os/as trabalhadores/as; a relevância da negociação coletiva no estabelecimento das condições laborais e a perceção da sua influência na ótica dos/as trabalhadores/as; e a força e o peso do coletivo para o/a trabalhador/a na representação da sua identidade laboral.

No **capítulo 7**, e havendo analisado os efeitos das medidas aplicadas no âmbito da austeridade com correspondência sobre a segurança no emprego, segurança no salário, segurança no trabalho e segurança representativa, e como tal se traduziu na experiência laboral dos indivíduos, este último capítulo remete-nos para uma análise do que se mantém ou, por outro lado, altera, face ao período pós-austeridade, isto é, face ao final do programa de ajustamento e reversão de algumas medidas no campo laboral português. Contemplando a relação entre segurança e vulnerabilidade que subjaz à verificação da conformidade, ou não conformidade, entre os paradigmas de regulação sociojurídica que se analisam nesta tese, observam-se, também, outras dimensões valorizadas na esfera laboral. Em primeiro lugar, a perceção dos/as trabalhadores/as sobre a sua experiência laboral neste período, quanto comparado com o todo, enquadra, igualmente, a relação entre segurança e reconhecimento laborais, envolvendo dimensões do trabalho como sejam a segurança na carreira profissional e segurança na reprodução de competências. O reconhecimento no desempenho do trabalho assume-se como fundamental face à realização profissional. Em segundo lugar, observa-se como certas práticas validam e acentuam diferentes faces da precaridade laboral que se revelam no modo como o/a trabalhador/a percebe a sua situação e condições laborais, influenciando quer o modo como entendem e valorizam o trabalho, quer a forma como avaliam e dominam a legislação laboral enquanto reflexo do valor atribuído ao trabalho pela sociedade.

É este o caminho escolhido nesta tese de forma a analisar sociologicamente o direito do trabalho. O olhar sociológico sobre o direito apresenta características particulares, pois do ponto de vista de um/a sociólogo/a, o trabalho e os seus direitos são muito mais do que leis, diplomas, regulamentos ou portarias. Por isso, na **conclusão** procede-se à sistematização e análise da informação discutida ao longo deste trabalho, apontando para a confirmação das hipóteses enunciadas, procurando formular conclusões e abrir novas pistas de investigação para o futuro.

Capítulo 1 Pensar o direito do trabalho: considerações teóricas e fundamentos normativos

Introdução

O trabalho e sua regulação é um tema de enorme relevância nas sociedades atuais. Neste primeiro capítulo pretende-se colocar o direito do trabalho no centro de uma análise sociológica, evidenciando três pontos principais. O primeiro é o de (re) invocar a gênese do direito do trabalho enquanto pilar fundamental de sociedades democráticas, lembrando o seu objetivo de justiça social e económica. Nesta perspectiva, impõe-se assinalar um segundo ponto, a normatividade que deve estar subjacente ao direito do trabalho, de forma a cumprir a sua função e contribuir para sociedades mais justas e igualitárias. Esta discussão sobre a visão normativa do direito do trabalho abre portas sobre qual o paradigma que deverá estar subjacente ao mesmo, no sentido de debater o entendimento sobre como o direito do trabalho deve ser e a forma que deve seguir para o concretizar. A discussão sobre os paradigmas de regulação do direito do trabalho é um ponto fulcral nesta tese, o que nos conduz ao último ponto que se pretende realçar neste primeiro capítulo, a influência que a normatividade laboral produz sobre a experiência laboral dos trabalhadores. Neste ponto, o conceito de vulnerabilidade é aqui pertinente pela forma como agrega o carácter social e humano do direito do trabalho enquanto categoria analítica da regulação do trabalho e seus direitos.

1. Da sociologia à sociologia do direito: o direito do trabalho no centro

De uma forma simplista, a sociologia estuda a realidade social. Contudo, a resposta à pergunta “o que é a sociologia?”, é tão complexa quanto a própria realidade social. Segundo Anthony Giddens (2008: 2) trata-se do

estudo da vida social humana, grupos e sociedades. É uma tarefa fascinante e constrangedora, na medida em que o tema de estudo é o nosso próprio comportamento enquanto seres sociais. A esfera de ação do estudo sociológico é extremamente abrangente, podendo ir da análise de encontros casuais entre indivíduos que se cruzam na rua até à investigação de processos sociais globais.

Ao encarar cada questão como um facto social, a análise sociológica torna-se, sobretudo, uma análise das relações sociais, examinando determinado acontecimento ou aspeto da sociedade, do ponto de vista do conjunto de relacionamentos sociais, de interdependências entre indivíduos ou grupos, presentes na constituição desse fenómeno social, bem como colocando os factos no seu contexto social e perceber o que daí se pode extrair (Costa, 2009: 21). A riqueza da sociologia assenta na imaginação sociológica proferida por Wright Mills (1970), a qual nos permite ver que muitos dos fenómenos que parecem dizer respeito apenas ao indivíduo, na verdade, refletem questões mais amplas, deixando perceber que tudo o nos é apresentado como “natural, inevitável, bom ou verdadeiro pode não o ser, e que o que tomamos como «dado» nas nossas vidas é fortemente influenciado por forças históricas e sociais” (Giddens, 2008: 2; 4).

Neste sentido, a origem da sociologia enquanto disciplina nasce num contexto de mudanças radicais introduzidas, principalmente, pela Revolução Industrial que se iniciou nos finais do século XVIII e representou um conjunto amplo de transformações económicas e sociais que acompanharam o surgimento de novos avanços tecnológicos. De forma sumária, a emergência do projeto sociológico clássico, coincidiu com a transformação das sociedades ocidentais durante o século XIX, tendo estas sido estudadas com recurso a categorias como as de sociedade, produção, trabalho e racionalidade (Ferreira, 2005: 52). Como analisa Claus Offe (1989), Karl Marx, Max Weber e Émile Durkheim, apesar das diferenças metodológicas e teóricas, colocaram este modelo de sociedade no centro das suas investigações. As alterações aos modos de vida tradicionais tornaram-se o foco de estudo destes pensadores, os quais teorizaram sobre as razões da sua emergência, bem como as suas consequências.

Centrando o mote no mundo do trabalho, é também no fervilhar destas mudanças que nasce o direito do trabalho, enquanto ramo moderno do direito

associado à revolução industrial, às lutas entre o capital e o trabalho e às questões operária e social (Pinto, 1996; Xavier, 1992). Durante o século XIX e pela primeira vez na história do direito, a percepção jurídica de uma relação social é precedida pelo conhecimento sociológico dessa relação (Supiot, 1996: 218).

António Casimiro Ferreira (2005: 53; 2013) assinala o papel desempenhado por várias investigações sociológicas na constituição do direito e das instituições do trabalho, nomeadamente, os exemplos históricos dos estudos de Le Play, Guéfin e Benamy, Brissaud, ou, mesmo, a obra de Engels sobre a situação da classe operária em Inglaterra. Acrescenta, ainda, que, por exemplo, as primeiras leis operárias ao recorrerem a uma “racionalidade material”, contrapondo-se esta à “racionalidade formal” típica da *ratio iuris civilistica*, conduziram a que alguns dos conceitos do direito do trabalho refletissem a prática efetiva das relações sociais na sua relação com a duração do trabalho, os acidentes de trabalho, o trabalho de menores e das mulheres, o direito à greve, a negociação coletiva, a resolução dos conflitos, etc. (Ferreira, 2005: 53-54).

É também neste quadro que a pertinência da sociologia e do direito enquanto campos de análise conjuntos se evidencia. No início do século XIX, Eugen Ehrlich (1986 [1936]) afirmou que o direito, como todas as outras normas sociais, são parte da vida social, designando de “direito vivo” aquilo que é distinto das regras do estado e que só pode ser entendido analisando as práticas concretas que se desenvolvem na vida quotidiana. Este é o caminho que conduziu a uma abordagem sociológica do direito, assente na perspetiva essencial de que o direito é parte da sociedade, as regulações jurídicas e as instituições são fenómenos sociais - as quais são produto de forças sociais e económicas específicas - e o direito não se executa a si próprio, mas opera através de normas sociais, sendo que as regras jurídicas são efetivas ao nível social apenas enquanto existam também como normas sociais (cf. Frazer, 2009). Em suma, a sociologia do direito estuda a interdependência entre o jurídico e o social, entre o direito e a sociedade, analisando a incidência do direito na sociedade e da influência dos fatores sociais no direito (cf. Alves, 2019: 16).

A sociologia do direito enquanto campo do conhecimento tem, portanto, um longo percurso. António Casimiro Ferreira (2019: 35) em *Sociologia do Direito: uma*

abordagem sociopolítica assinala a importância desta disciplina que nas “suas diferentes escolas e perspectivas de análise sempre tropeçou na relação entre sociedade, política e direito enquanto elementos constitutivos da modernidade político-jurídica”. É, pois, a sua pluralidade de perspectivas e conflitualidade paradigmática que servem de inspiração na interpretação sociojurídica da realidade social (idem: 35-36). Recorrendo a Delpeuch *et. al* (2014), Ferreira (2019: 36) destaca esta dualidade entre o conhecimento jurídico e o conhecimento sociológico presente em designações como “*law and society*”, “*law in action*”, “*law in context*”, “*droit et société*”, “*sociolegal studies*”, “*critical legal studies*”, etc., reforçando uma das características fundamentais da sociologia do direito, este estado de tensão entre estes dois polos, evidenciando que “a institucionalização do conhecimento sociojurídico é um processo em aberto”. Dois grandes entendimentos ressaltam desta relação entre sociedade e direito: por um lado, uma visão causal que tende a colocar o problema da relação direito-sociedade em termos de efetividade ou de influências recíprocas entre o jurídico e o social; por outro lado, a perspectiva de que o direito está imerso no social e no político, sendo produto de uma construção social, política, institucional e simbólica (Ferreira, 2019: 36-38).

Autores como Roger Cotterrell definem a sociologia do direito como “o estudo sistemático, teoricamente fundamentado, empiricamente analisado do direito como um conjunto de práticas sociais ou como fator ou área de experiência social” (apud Banakar e Travers, 2013: 3). Neste sentido, a sua visão sustenta que a linha entre a interpretação legal e a interpretação sociológica se tornou indefinida, pelo que o direito constitui a sociedade, em certos aspetos, e a compreensão sociológica informa o direito, sob determinadas formas (Ferreira, 2019: 38). É esta linha de complementaridade que simultaneamente evidencia a sociologia do direito tanto como disciplina académica como campo de investigação interdisciplinar, que aqui nesta tese se pretende assumir. Segundo Banakar e Travers (apud Ferreira, 2019: 41) a sua riqueza assenta sobre

um entrosamento com os debates centrais da teoria social em geral, mas com preocupações teóricas da sociologia *mainstream* em particular, é essencial para o desenvolvimento de todos os estudos sociais científicos do direito, independentemente do modo como a esfera do direito e a esfera do social são conceptualizadas.

Tal como Cotterrell (2006:18) assinala, o estudo da sociologia do direito deve ser entendido de uma forma mais ampla, tal como qualquer outro estudo sistémico e de orientação empírica do social (as relações humanas que constroem a vida social), conduzido, ou não, por académicos que são identificadas ou se identificam eles próprios com a sociologia enquanto disciplina. Na perspetiva da sociologia do direito, o significado do direito é construído no domínio do social (e da economia) que procura regular (Edelman 2004: 189 *apud* Frazer, 2009). A interdisciplinaridade funciona como matriz da sociologia do direito, podendo ser realizada de um ponto de vista teórico ou empírico, sendo que teoria e empiria tornam-se condições uma da outra, pelo que “Além de compreender todos os temas das ciências jurídicas dogmáticas, a sociologia do direito apresenta um conteúdo cumulativo, crescente e progressivo” (Alves, 2019: 28; 29).

Tendo presente a importância da sociologia e do direito como campos de análise complementares, o trabalho que aqui se apresenta vincula-se nesta área, assumindo, igualmente, a especificidade de tomar como base uma sociologia do direito do trabalho.

O direito do trabalho, sobretudo, quando entendido na aceção mais ampla de direito social, procurou compatibilizar ou, pelo menos, articular, os princípios da comunidade, da sociedade, do mercado e da solidariedade. Os conceitos do direito do trabalho refletem a prática efetiva das relações sociais na sua relação com a duração do trabalho, o direito à greve, a negociação coletiva, a resolução dos conflitos, etc. (Ferreira, 2005: 53-54). Deste modo, a análise sociológica da relação entre direito-trabalho-sociedade tornou-se central na construção de teorias gerais das sociedades e suas transformações, permitindo à sociologia do direito estabelecer quadros de referência acerca do direito e suas funções na regulação política das sociedades contemporâneas (Santos, 2009; Commaille, 2009). Tanto a sociologia como o direito do trabalho são ambos resultado do projeto sociocultural da modernidade, sendo amplamente determinados pelo contexto e factos históricos subjacentes aos processos de transformação política, económica, social e cultural neste período (Ferreira, 2005: 51).

Como nos diz Júlio Gomes (2007: 12), o direito do trabalho é dotado de uma grande complexidade na qual concorrem múltiplos fatores. Desde logo, a sua origem e evolução históricas, o direito do trabalho

representou o reconhecimento precoce de que a igualdade e a liberdade formais podem ser instrumentos de domínio mais sofisticados e, em certo sentido, mais subtis e poderosos, do que os tradicionais laços de servidão vigentes, por exemplo, na Idade Média (Gomes, 2007: 12).

Para além disso, na sua origem, o direito do trabalho foi também marcado pelo sinal da contradição: implícita pela nunca plena autonomia em relação ao direito civil, o qual simultaneamente, ambicionava ser crítico em relação a esse mesmo direito civil; contradição também entre o escopo protetor da parte mais fraca e a recusa em contruir um conceito teleológico de subordinação, o que permite que dentro dele caibam inúmeras situações em que a necessidade de proteção se torna gritante; contradição entre um direito que legitima, mas ao mesmo tempo controla e limita, o poder do empregador, reconhecendo no contrato a primeira garantia de liberdade e proteção do trabalhador (Gomes, 2007: 13-14). Acresce, ainda, que no direito do trabalho a “máscara da neutralidade é diáfana e desfaz-se a cada instante”, ou seja, “consoante se perfilhe esta ou aquela visão do homem, do valor do seu trabalho, do mercado, consoantes os valores tidos como fundamentais, tender-se-á concomitantemente a defender-se esta ou aquela posição” (idem: 15-16).

Como assinala Ferreira (2005: 56), enquanto perspectiva epistemológica, a sociologia do direito do trabalho não assumiu, ainda, a forma de subdisciplina, isto é, um lugar singular na análise das relações laborais, sendo antes melhor aplicável o conceito de “perspetiva de análise”. Neste sentido, alia-se a esta perspetiva a literatura de disciplinas como a sociologia, a ciência política, a sociologia do trabalho, as relações industriais, o direito do trabalho, etc. (Ferreira, 2005: 56). É importante realçar que uma das mais valias das relações industriais enquanto área do conhecimento é a sua capacidade de agregar e avaliar uma série de fatores, na qual a centralidade do direito é também um deles (Frazer, 2009: 8). Dado a opção epistemológica, metodológica e disciplinar, tal tem permitido à sociologia do direito do trabalho combinar os seus interesses com os da sociologia do direito (Ferreira, 2005: 57).

Deste modo, segue-se neste trabalho os três pressupostos invocados por António Casimiro Ferreira (2005) para uma perspetiva sociojurídica do direito do trabalho e das relações laborais. O primeiro assenta na centralidade teórica e social dos problemas sócio-jurídico-laborais que colocam no centro dos grandes debates políticos e sociais - o direito e o trabalho. A sua relevância destaca o facto de contemplar questões públicas e coletivas e, simultaneamente, preocupações-chave para os indivíduos e suas vidas. Tanto o direito como o trabalho questionam “os modelos de organização político-social democráticos e os direitos de cidadania, as dimensões pessoais, subjectiva e privada dos indivíduos e os objectivos, funções e papéis desempenhados por grupos, organizações e instituições sociais” (Ferreira, 2005: 58). O segundo remete para uma análise crítica sobre os modos concretos através dos quais os princípios de cidadania e justiça são efetivamente aplicados, refletindo-se na assunção de que uma sociologia crítica do direito do trabalho e das relações laborais poder ser concebido como um projeto de investigação sobre os efeitos e limites da cidadania, da justiça e da democracia no mundo do trabalho (Ferreira, 2005: 59). O terceiro relaciona-se com os níveis e unidades de análise utilizados na análise sociojurídica, levando em consideração as transformações dos sistemas de relações laborais quer se trate de mercados, de mudanças de paradigmas tecnológicos e da produção, como também no direito do trabalho, e do papel das organizações internacionais dos interesses do capital e do trabalho. Para além disso, é igualmente importante “atender aos específicos contextos e histórias nacionais que matizam os modelos institucionais e legais e as práticas e relações dos actores sociais” (Ferreira, 2005: 60-61).

A aliança entre a sociologia e o direito do trabalho evidencia a necessidade de desenvolvimento de uma perspetiva sociojurídica integrada que tenha o mundo do trabalho como objeto de estudo, de forma a refletir sobre a complexidade que acompanha o valor e o sentido do trabalho quer para a sociedade como um todo, quer especificamente para os indivíduos. Tal análise só é possível reconhecendo a sua articulação, interpenetração e combinação entre os vários elementos que constituem, por um lado, os sistemas nacionais de relações e normas laborais e, por outro, o contexto heterogéneo formado pelas várias transformações sociopolíticas e económicas (cf. Ferreira, 2005: 63).

1.1 Uma sociologia do direito do trabalho: o exemplo dos clássicos para reavivar os contemporâneos

Em 1965, Robert Merton publicou o livro *On the Shoulders of Giants* onde traça a origem do aforismo de Isaac Newton: "Se eu vi mais longe, é por estar nos ombros de gigantes", escrevendo sobre questões como a criatividade, a tradição, a transmissão do conhecimento e o conceito de progresso. No fundo, pretende afirmar que todo o novo conhecimento é baseado em conhecimento já produzido - pensar com e a partir de, mas além do trabalho reconhecido. Recorro a esta obra com o intuito de demonstrar a importância que os trabalhos clássicos desempenham na construção teórica, e em especial, no argumento deste tópico. A centralidade dos clássicos assinalada por Jeffrey Alexander (1985: 3) ao afirmar que estes "devem ser relidos pois apresentam «informação não recuperável» que pode ser utilmente aplicada de um modo elucidativo", realça-se neste trabalho de modo a fundamentar a relevância de uma sociologia do direito do trabalho na análise atual do mundo do trabalho. Os alicerces teóricos que autores como Eugen Ehrlich, Hugo Sinzheimer e Otto Kahn-Freund imprimem à análise sociológica do direito do trabalho, demonstram que certos elementos fundamentais que estão na génese do trabalho e dos seus direitos, devem ser transversais no tempo e no espaço, acompanhando a evolução das sociedades.

A partir da relevância de Ehrlich e da sua influência sobre o trabalho de Sinzheimer e Otto Kahn-Freund, reaviva-se a importância de uma sociologia do direito do trabalho enquanto pilar fundamental para uma sociedade mais justa e democrática. Ao invocar estes clássicos, e tendo presente a sua especificidade histórica e cultural, pretende-se demonstrar a forma como as relações laborais estão intrinsecamente ligadas ao funcionamento social, político e económico das sociedades. A opção aqui tomada é a de evidenciar como a recuperação dos clássicos é importante para não esquecer o núcleo constitutivo do direito do trabalho, principalmente, nos tempos atuais, no qual o seu carácter é desvirtuado em função do bom funcionamento dos mercados, da contínua flexibilidade requerida pela necessidade das empresas e pela constante incerteza face ao futuro do trabalho. No mesmo sentido, a partir dos seus

trabalhos é possível identificar quatro dimensões na construção de uma sociologia do direito do trabalho: 1) uma análise histórica e comparativa que permita perceber a influência das forças sociais e o desenvolvimento das regras jurídicas e a forma específica que estas assumem; 2) uma análise descritiva das normas que regulam o comportamento dos trabalhadores através de meios empíricos rigorosos; 3) o núcleo da análise assenta sobre uma perspetiva crítica da relação entre as normas formais e as práticas sociais, incluindo o gap entre elas; 4) uma síntese teórica que procura explicar a relação entre as condições socioeconómicas e as ideias utilizadas pelas autoridades jurídicas, as fundações materiais da ideologia jurídica bem como a influência do direito nas atitudes sociais, e as forças políticas por detrás da escolha das políticas alternativas disponíveis (Clark *apud* Frazer, 2009: 16-17).

Tendo isto presente, são três os principais pontos que se pretende evidenciar do pensamento dos autores, sob o espectro da relevância de uma sociologia do direito do trabalho: 1) o direito vivo, de Ehrlich, que demonstra que a evolução do direito está intrinsecamente ligada à sociedade; 2) o direito do trabalho enquanto instrumento a ser aplicado no processo de democratização da economia, de Hugo Sinzheimer; 3) e a importância do coletivo na regulação das relações laborais, de Otto Kahn-Freund. Um fator que pontua os seus trabalhos é, também, a questão sobre a constitucionalização laboral, porém, o que aqui está em causa é o conceito de constituição com referência ao papel desempenhado pelo direito na regulação das relações laborais, e não no sentido de os direitos laborais terem de ser protegidos enquanto direitos fundamentais na Constituição. O objetivo principal assenta sobre a função constitucional do direito do trabalho, destacando o reconhecimento da humanidade e liberdade do trabalhador no contexto das relações laborais enquanto pilares de sociedades livres e justas.

Quanto ao primeiro ponto, no prefácio dos *Fundamentos da sociologia do direito* publicado originalmente em 1913, Eugen Ehrlich (1986: 8) afirma que “o fundamental no desenvolvimento do direito não está no ato de legislar nem na jurisprudência ou na aplicação do direito, mas na própria sociedade”³. Para Ehrlich (1986: 378), a sociologia

³ Como assinala Sílvia Alves (cf. 2019: 88-89), a origem da sociologia do direito é marcada pela polémica entre Eugen Ehrlich e Hans Kelsen. Ao “direito vivo” de Ehrlich, Kelsen contrapõe a sua “Teoria pura do direito”. Hans Kelsen procura robustecer os fundamentos de uma ciência cujo papel reside em descrever e sistematizar as normas do ordenamento jurídico, que ao construir uma crítica à sociologia do direito de

do direito pretende captar o direito vivo – “aquele que, apesar de não fixado em prescrições jurídicas, domina a vida”. O autor divide, assim, a matéria jurídica em direito estatal, direito dos juristas e direito social, sendo o jogo conjunto e permanente entre estes que compõem o objeto da sociologia do direito – o “direito vivo” (Rehbinder, 1981 *apud* Alves, 2019: 89). Assente numa visão de pluralismo jurídico, em que o direito não é somente o direito do estado, o essencial da evolução do direito encontra-se na sociedade. Na sua perspetiva, a expansão do direito estatal é a expressão da crescente uniformidade da sociedade, pelo que a situação jurídica atual é o resultado da ação conjunta, recíproca e contraditória do estado e da sociedade (Alves, 2019: 94). Neste sentido, também a justiça parte da sociedade e não do indivíduo, sendo que a mesma não é um absoluto, mas antes histórica e sociologicamente construída (*idem*). Da sociedade partem, de igual modo, os impulsos para a formação do direito de acordo com as relações de força nela presentes (Alves, 2019: 103). Tendo como cenário o Império Austro-húngaro de princípios do século XX, Ehrlich afirma que as grandes transformações do direito ocorrem nas relações sociais, chamando atenção para o “fenómeno da projeção, ou seja, para o efeito direto das transformações da vida social sobre as normas de decisão. As normas estatais são projetadas sobre as novas condições sociais. E um novo direito social dará origem a um novo direito estatal” (Alves, 2019: 107-108).

O trabalho de Ehrlich inspirou Hugo Sinzheimer, e mais tarde, Otto Kahn-Freund, ambos seguindo uma abordagem sociológica do direito do trabalho. Hugo Sinzheimer e Otto Kahn-Freund - seu discípulo -, são vistos como os fundadores do direito do trabalho alemão e do direito trabalho inglês, respetivamente. Enquanto, à primeira vista, os dois académicos parecem adotar abordagens diferentes quanto à regulação das relações laborais, uma revisão dos seus trabalhos revela que ambos sustentavam, no essencial, a constitucionalização das mesmas. Ambos argumentaram, em diferentes palavras, a remoção da esfera económica do funcionamento do direito privado e das suas consequências desiguais inevitáveis, de modo que o trabalho como coletivo pudesse participar com capital, num base paritária, na regulação autónoma da economia (Dukes,

Ehrlich integra uma ampla discussão acerca dos fundamentos científicos das ciências sociais e de suas relações com a dogmática jurídica (cf. Kozen e Bordini, 2019).

2014). Ambos acreditavam no estabelecimento de uma “constituição económica ou laboral” na qual os valores fundamentais e estruturação das relações de trabalho poderiam ser definidas. De igual modo, é pertinente assinalar que a perspetiva de cada um estava fortemente influenciada pelo seu contexto histórico específico (idem).

Tal conduz-nos ao segundo ponto, refletido sobre o pensamento de Hugo Sinzheimer (1875-1945), académico e político cujo trabalho teve uma grande influência no direito do trabalho e na Constituição de Weimar. Nos dias de hoje é visto como o grande fundador do direito do trabalho alemão, tendo desenvolvido várias ideias que foram incorporadas na legislação laboral alemã e outras. Dado o seu contexto histórico, o trabalho de Sinzheimer sobre o direito do trabalho é mais bem entendido como parte integrante de um esforço maior para estabelecer um novo estado social-democrata no seguimento da derrota da Alemanha na guerra imperialista, a I Guerra Mundial e a Revolução de novembro que se seguiu. Mesmo nos anos 1930, o seu trabalho tem como objetivo último a busca por um novo tipo de justiça, com a crença na capacidade das pessoas em construir uma vida melhor e mais justa (Dukes, 2011: 58). O seu ponto de partida recaiu sobre o reconhecimento do trabalhador como ser humano e a caracterização da relação de trabalho como uma relação de subordinação. De acordo com Sinzheimer, a origem da subordinação do trabalhador pelo empregador, era a detenção dos meios de produção por este último. De forma a viver e a trabalhar, o trabalhador dependia de forma total do empregador (da sua propriedade). Tendo concordado em realizar o trabalho em troca de um salário, o trabalhador ficava sob o controlo do empregador, cujo “direito de comando” era inerente à sua detenção do capital. Nas democracias liberais, a dominação do trabalhador pela “propriedade” era obscurecida pela noção de liberdade de contrato, o qual postulava acordos livres entre as pessoas, cada um portador de direito e capacidade legal. Nas democracias sociais, a subordinação do trabalhador era reconhecida, sendo tomadas medidas para tornar o trabalhador verdadeiramente livre dos limites impostos no exercício do poder social por quem detinha a propriedade privada. Esta era, portanto, a principal tarefa do direito do trabalho: libertar o trabalhador e assim efetivar a sua transformação, no direito, de pessoa jurídica a pessoa humana (Dukes, 2011: 59).

Deste modo, para Sinzheimer, o direito do trabalho deveria ser entendido de uma forma mais ampla - enquanto instrumento a ser aplicado no processo de democratização da economia. Sem uma democracia económica enquanto suplemento de uma democracia política, a grande parte das pessoas continuaria sem liberdade, sujeitas ao controlo de uma minoria que dominava o poder económico (Dukes, 2011: 59). Para além disso, a democracia económica, tal como a democracia política, tinha duas faces. A democracia política tinha como objetivo não somente garantir a liberdade dos direitos individuais do poder político como, também, apreender o poder político de privados e transferi-lo para a comunidade pública, na qual todos os cidadãos participariam na criação de uma vontade comum política. O mesmo se passava na democracia económica: por um lado, envolvia a emancipação dos indivíduos, os detentores do poder económico; e, por outro, estava direcionada para transferir tal poder de pessoas privadas para uma “comunidade da economia”, na qual todos os atores económicos podiam participar na criação de uma vontade comum económica. Na democracia económica, os trabalhadores deveriam estar livres do poder do empregador em ditar as condições sociais e económicas da sua existência, e ao mesmo tempo, serem livres para participar na formação dessas mesmas condições (Dukes, 2011: 60).

Sinzheimer assinalou que as regras jurídicas não são efetivas se não tiverem como base normas sociais, o que o conduziu a formular a “constituição económica”. Os meios para alcançar uma democracia económica repousam sobre o estabelecimento de uma constituição económica (ou constituição laboral) a par com a constituição política já existente. Tal como a constitucionalização do poder estatal trouxe igualdade política e liberdade para os cidadãos às mãos do estado, também a constitucionalização do poder económico traria igualdade na esfera económica, libertando dos trabalhadores da sua subordinação à propriedade. Tal como a constituição política permitiu que o poder político fosse detido coletivamente através de um parlamento representativo de todos, também a constituição económica iria permitir que o poder económico fosse detido coletivamente através de uma comunidade económica representativa de todos. Especificamente, a constituição económica implicaria a instituição de uma ordem baseada numa ação conjunta de organizações representativas dos empregadores e

trabalhadores. Através da criação de tal ordem, as organizações de empregadores e trabalhadores poderiam trabalhar juntas, como iguais, governando a economia, regulando as relações de trabalho e de produção. Matérias que apenas recaíam sobre a prerrogativa dos empregadores seriam agora decididas pela comunidade com trabalho, e o exercício do poder laboral teria como condição a participação na vontade do trabalho organizado (Dukes, 2011: 60).

A noção de autonomia e de direito autónomo era, por isso, central na conceção de constitucionalização de Sinzheimer. Era fundamental para a ideia da democracia económica que todos os atores económicos fossem livres para participar na regulação da economia. Tal como o estado cria direito através da legislação, as organizações de classe autónomas que existem na esfera económica, deveriam ter a liberdade para criar leis por possuírem o “poder de criar leis espontaneamente”. Criticamente, contudo, o objetivo não era dar liberdade absoluta de ação à coletividade económica. É de realçar que na sua perspetiva o liberalismo individual não deveria ser simplesmente substituído pelo coletivismo liberal, dado que a economia era um assunto de interesse público, o objetivo último da constituição deveria assentar sobre o interesse público em geral (Dukes, 2011: 60). Neste sentido, o estado detinha também um importante papel. Era vital que o estado assumisse o papel de último garante do interesse público. O interesse do estado na economia não se esgotava na libertação dos atores económicos coletivos, este tinha um interesse direto nas condições económicas e sociais de existência das pessoas que trabalhavam, e mais amplamente, no eficiente funcionamento da economia. Da mesma forma, era também do interesse do estado em assegurar que as decisões económicas não eram alcançadas tendo por referência apenas as considerações económicas: os interesses económicos não eram os únicos interesses das pessoas, e a economia enquanto esfera da sociedade não poderia estar isolada das outras esferas da sociedade. Deveria existir sempre um equilíbrio entre a autonomia dos atores económicos (fundamentais para a democracia) e a intervenção estatal em aprofundar o interesse público (Dukes, 2011: 61).

Quanto ao terceiro e último ponto, recai sobre Otto Kahn-Freund (1900-1979) e a sua análise sobre a observação das práticas diárias das relações laborais. A influência de Sinzheimer sobre Kahn-Freund é inegável, factualmente registada no seu

doutoramento sobre a sua supervisão, seguindo-se um estágio jurídico no seu gabinete. Em 1933, devido à emergência nazi na Alemanha, Kahn-Freund sediou-se em Londres, onde estudou a legislação inglesa na *London School of Economics*, facto que viria a tornar-se decisivo no desenvolvimento do seu percurso (cf. Dukes, 2018: 3-4). Kahn-Freund viria a tornar-se um importante académico na Inglaterra nos anos pós II Guerra Mundial, sendo associado à ideia do *laissez-faire* coletivo. Este foi um termo cunhado por si na década de 1950 para descrever uma atitude que encarava como específica do estado britânico quanto às relações industriais durante o século XX – ao invés de tentar regular as relações laborais diretamente, os sucessivos governos britânicos promoviam a negociação coletiva enquanto meio privilegiado de fixar os termos e as condições do emprego e das disputas laborais, dando papel de destaque aos sindicatos e aos empregadores nessa negociação. Neste sentido, era também fundamental que tal negociação decorresse de forma autónoma do estado. Os governos poderiam encorajar a criação de sindicatos e de instituições de negociação coletiva, porém, não poderiam influenciar diretamente o resultado desse processo, ou mesmo, envolver-se diretamente na adjudicação dos conflitos laborais. O *laissez-faire coletivo* significava a «retirada do direito das relações industriais e das relações industriais do direito» (Dukes, 2018: 11).

Muito embora este seu conceito possa ser alvo de diferentes abordagens e interpretações,⁴ no desenvolvimento do seu trabalho, fica patente a sua crença formada desde a República de Weimar e que continuou a ser uma grande influência no seu trabalho, de que os sindicatos e as associações de empregadores deveriam ter autonomia na regulação das relações laborais. Para Kahn-Freund, a autonomia dos sindicatos era uma questão democrática – de proteção contra a possibilidade perniciosa do poder estatal centralizado e a possibilidade do totalitarismo (Dukes, 2018: 14). Assim, para Kahn-Freund, a perspetiva de uma constituição das relações laborais também contemplava a participação do trabalhador na gestão da empresa enquanto base do direito do trabalho autónomo. Contudo, não previa a inclusão deste ideal no direito estatal ou mesmo na legislação, sendo o “*laissez-faire*” coletivo – enquanto premissa

⁴ Conferir Dukes, 2018.

fundamental das relações industriais britânicas – que daria poder aos trabalhadores e empregadores para estabelecer salários e condições de trabalho através da negociação coletiva (Arthurs, 2010: 408).

Tanto Sinzheimer, como Kahn-Freund, procuraram compreender as normas que regulam as relações de trabalho, realçando, assim, o estudo do “direito vivo” (Frazer, 2009: 16) e sustentando uma abordagem sociológica do direito do trabalho. O principal objetivo seria o de capturar tanto as dimensões sociais do direito como as dimensões jurídicas da sociedade. Os fundamentos enunciados pelos autores detêm, ainda hoje, uma pertinência incomparável quanto ao direito do trabalho, nomeadamente: a regulação das relações laborais será sempre o reflexo da regulação política, social e económica das sociedades, pelo que condições laborais dignas pressupõem sociedades mais justas e democráticas; a instrumentalização do direito do trabalho pela economia deve ter como limite a dignidade e liberdade dos trabalhadores; e o carácter coletivo do trabalho deve ser o principal elemento que orienta e constitui a força laboral, com o poder de influenciar, negociar e proteger o rumo das relações de trabalho.

1.1.1 O direito do trabalho enquanto instrumento de justiça económica e social

Esta visão do direito do trabalho, espelhada no entendimento da proteção do trabalho e dos seus direitos encontra-se, inevitavelmente, ligada ao processo de juridificação das relações laborais. Segundo Spiros Smitis (1987), o direito do trabalho constitui o paradigma clássico da juridificação. A origem do termo reflete uma mudança no conceito das funções do estado, fazendo do trabalho algo mais do que somente um bem comercial e transacionável, o que contribuiu para a diferenciação do mercado de trabalho dos outros mercados através da implementação de regras específicas. As relações de trabalho foram submetidas a requisitos obrigatórios cuidadosamente adaptados às suas características particulares, aos quais todos os contratos de trabalho deveriam ser submetidos. Gunter Teubner (1988) identificou três vagas de juridificação: uma primeira vaga de juridificação sucessiva, na qual o sistema jurídico encontrava-se completamente associado ao próprio exercício de poder; uma vaga seguinte, na qual o sistema jurídico consagrou uma democratização do poder público, isto é, juridifica-se o

processo político de legitimação; e, por último, uma “derradeira” vaga de juridificação ocorrida no contexto do estado social. A juridificação no estado social significa “constitucionalização” do sistema económico, pelo que

os sistemas de negociação colectiva, as normas de protecção social dos trabalhadores, a criação de um complexo sistema de segurança social (...) constituem características desta última vaga (...) na qual o Estado social intervencionista utiliza o Direito como um instrumento de controlo e de constitucionalização do sistema económico (Teubner, 1988:34).

Na perspetiva de Teubner (1988), a transformação da função e legitimação do direito, motivada pelo fenómeno de juridificação do estado social, afeta a estrutura normativa intrínseca do direito. O fenómeno de particularização no direito do trabalho, alargando deliberadamente o domínio dos aspetos juridicamente relevantes através das suas novas definições de trabalhador e empregador, significou uma “substituição de normas gerais e universais por normas que incorporam papéis ou posições específicas” (Rehbinder cit. *in* Teubner, 1988:42) que traduziu uma das mais significativas alterações no curso da juridificação moderna⁵.

Um dos primeiros passos da juridificação das relações laborais foi, portanto, as leis de protecção aos trabalhadores, a restrição do trabalho infantil, a limitação das horas de trabalho, a introdução do salário mínimo etc., erguendo barreiras contra as consequências da industrialização. O seu principal objetivo foi o de retificar situações e prevenir problemas futuros, e ao fazê-lo, o direito redefiniu a divisão de competências que operavam nos problemas económicos e nos problemas sociais, uma vez que a questão do trabalhador passou a ser uma “questão social”. As políticas de estado passaram a ser orientadas para mudanças sociais a longo prazo, mudanças essas, encaradas como único meio para reduzir ou eliminar as fontes de conflito. Neste ponto,

⁵ O autor retira daqui uma anotação importante, a juridificação não significa somente crescimento do direito, mas designa antes um processo pelo qual o estado social intervencionista cria um novo tipo de direito, o direito regulatório. O direito regulatório caracteriza-se pelo primado da racionalização formal pelo da racionalização material, e pode definir-se através de três planos: no plano da sua função, é um direito associado às exigências de direção e conformação social, próprias do estado social; no da sua legitimação é um direito onde assumem fundamental relevo os efeitos sociais originados pelas suas próprias regulações; e por último, no seio da sua estrutura afigura-se como um “direito particularístico” orientado e tributário das ciências sociais (Teubner, 1988: 44 e ss).

a juridificação das relações laborais torna-se num dos mais importantes elementos destas políticas (cf. Smitis, 1987).

O processo de constitucionalização do direito do trabalho espelha isto mesmo. Com vista a conseguir um maior equilíbrio na relação contratual, tanto individual como coletiva, a Constituição veio estabelecer princípios mínimos de proteção em face da subordinação, jurídica e pessoal do trabalhador (cf. Barros, 2014). Os direitos fundamentais, a partir da década de 1960 e 1970, passam, assim, a ser encarados como componentes estruturais básicos do contrato de trabalho dado as especificidades da relação laboral. Nesta medida, ao “consagrar os direitos fundamentais, os textos constitucionais assumem conscientemente um determinado sistema de valores, cujo fundamento último é a dignidade humana” (Abrantes, 2005: 15). O trabalho, enquanto direito fundamental, funda-se, pois, no referencial axiológico da dignidade da pessoa humana. No que diz respeito à realidade portuguesa, o direito ao trabalho como direito fundamental de proteção ao trabalhador previsto no artigo 58º da Constituição da República Portuguesa é, simultaneamente, um pressuposto e um corolário do princípio da dignidade da pessoa humana instituído como valor fundamental no artigo 1º da Constituição da República portuguesa. Tal reflete a prevalência da dignidade da pessoa humana como princípio supremo da ordem constitucional, como também, e necessariamente, o fim último da ordem económica e social, impondo-se a toda a relação jurídica estabelecida na atividade económica (cf. Barros, 2014).

É tendo presente esta premissa que se destaca aqui o trabalho de Ruth Dukes (2011: 57), que realça a importância do pensamento de Sinzheimer nos dias de hoje, nomeadamente, o reconhecimento da humanidade do trabalhador, com o objetivo de assegurar o respeito pela dignidade e pela liberdade humanas no contexto das relações laborais enquanto pilares de sociedades livres e igualitárias. Escolhendo esta opção face à sociologia do direito do trabalho, trata-se de rastrear a verdadeira génese do direito do trabalho para lembrar a sua pertinência no mundo atual, onde o direito do trabalho é continuamente colocado em causa e o seu fim permanentemente anunciado face às necessidades dos mercados financeiros. Muito se tem falado sobre o fim do direito do trabalho e sobre a qual a sua pertinência face às transformações no mundo trabalho, pelo que é necessário lembrar que o direito do trabalho surgiu como protetor da

humanidade, dignidade e liberdade dos trabalhadores numa relação que se caracteriza pela diferença de poder. Por muito que a evolução das sociedades com as consequentes transformações políticas, económicas e sociais alterem as relações laborais e a própria forma como se encara o trabalho, a pessoa que o desempenha terá sempre a necessidade da mesma proteção preconizada na génese do direito do trabalho. Assim, ao invés de alterar continuamente o seu carácter, adaptando-o às necessidades dos mercados financeiros, por que não centrar a questão sobre quais os valores e princípios sobre os quais se criou o direito do trabalho? O debate assenta, sobretudo, sobre a forma como se pode mudar, o que é legítimo face à evolução das sociedades. Porém, a esta indagação, deveria acrescentar-se, igualmente, a questão sobre a forma como se deve preservar princípios que são fundamentais em sociedades que aspiram à igualdade, liberdade e justiça social – pilares da democracia. Nesta perspetiva, o trabalho de Ruth Dukes (2011) é, portanto, muito sugestivo.

O objetivo da autora é revisitar a sua conceção tradicional de direito do trabalho, em particular, a sua ideia de criar uma constituição económica ou laboral. Deste modo, a autora argumenta que a ideia da função constitucional do direito do trabalho é ainda útil, buscando fundamento nas prescrições da economia constitucional do autor. Dukes (2011) realça que Sinzheimer utiliza o conceito de constituição com referência ao papel desempenhado pelo direito na regulação das relações laborais, e não no sentido de os direitos laborais terem de ser protegidos enquanto direitos fundamentais na Constituição de Weimar. De modo semelhante, também a autora se refere à função constitucional ao invés da constitucionalização do direito do trabalho ou dos direitos laborais, dado que o seu foco não é o entendimento dos direitos laborais enquanto direitos fundamentais (Dukes, 2011: 62). O objetivo da constituição económica na perspetiva de Sinzheimer era, portanto, o de permitir a autodeterminação na esfera económica em virtude das normas fundamentais do estado (cf. Dukes, 2011: 62-63). Trata-se de reconhecer o papel que o direito deve desempenhar na emancipação dos trabalhadores, dando-lhes controlo sobre o seu trabalho. Tal como a constituição política serviu para constituir as pessoas em cidadãos ao invés de sujeitos, também a constituição industrial serviria para limitar o poder dos empregadores sobre os trabalhadores, reconhecendo-os enquanto seres humanos (como Sinzheimer

conceptualizou) e não mercadorias (Dukes, 2011: 63-64). Usada neste sentido mais geral, a ideia da função constitucional do direito do trabalho pode ser aplicada a uma variedade de contextos.

Para além da emancipação do trabalho, a ideia da função constitucional do direito do trabalho implica um meio particular de atingir tal objetivo, nomeadamente, o exercício de controlo democrático sobre a esfera económica. Isto porque, tal como Sinzheimer também alertou, sem controlo democrático, a economia colapsa na sua forma de mercado, sendo que as normas fundamentais se assumem sob a forma da lógica das regras do mercado (Dukes, 2011: 64-65). A ideia da função constitucional do direito do trabalho de Sinzheimer relembra-nos disto mesmo, de que não há nada de natural ou inevitável nas economias organizadas como mercados livres, conduzindo-nos à ideia de resistir à lógica de mercado que induz danos⁶.

Assim, o que autora sublinha da conceção de Sinzheimer, é que esta assinala a importância de considerar a contribuição do direito do trabalho para a função constitucional de estabelecer uma certa ordem social e económica, destacando o facto da regulação das relações laborais não poderem ser consideradas de forma isolada de um contexto constitucional mais amplo. Contra aqueles que argumentam que o direito do trabalho deve ser adaptado às necessidades do mercado, a ideia da função constitucional do direito do trabalho permite-nos manter um limite crítico – resistir à lógica de mercado onde essa mesma lógica cause danos, mantendo o foco no papel e objetivos do direito do trabalho que tem em consideração a humanidade do trabalhador como referência principal (Dukes, 2011: 65-66)⁷. A autora conclui que a revisitação à

⁶ A autora faz, ainda, uma chamada de atenção para o facto da teoria de Sinzheimer não significar que o aumento de justiça laboral tenha que significar um decréscimo da eficiência económica, de todo (cf. Dukes, 2011: 64).

⁷ Na sua tentativa de aplicar a ideia da função constitucional do direito do trabalho aos dias de hoje, as dificuldades são bastantes, identificando duas especificamente. Quanto à primeira, a autora faz referência aos casos Viking, Laval e Ruffert; bem como o gap que existe nas funções da UE entre a sua competência para regular as matérias sociais e o que os estados-membros são proibidos de fazer em prol de não violarem as liberdades fundamentais no mercado único (Dukes, 2011: 66). Quanto à segunda, refere-se à questão de quem, ou quê, poderá proceder à tarefa de constitucionalizar. A autora deixa inúmeras perguntas quanto a como, e aos atores disponíveis/prováveis (processo sem estado, OIT, standards laborais reconhecidos numa constelação de adjudicantes dos direitos humanos – ONG e TNC). Terminando com a pergunta de “ou serão as barreiras inultrapassáveis? – o aparente universalismo do leitmotiv da flexibilidade; a diversificação das relações laborais e fragmentação da classe trabalhadora; a assimetria entre o capital global, de um lado, e o enfraquecimento dos sindicatos e de outras instituições representativas ainda ligadas ao nível nacional, por outro (cf. Dukes, 2011: 67).

ideia de Sinzheimer fornece-nos uma base crítica de análise ao direito do trabalho ao nível nacional e transnacional. Serve para desmontar a noção de uma ordem de mercado preordenada, lembrando-nos das aspirações do direito do trabalho – de que o trabalho não é uma mercadoria – enquanto ponto de referência para os acordos constitucionais e económicos da atualidade. Analisando a natureza destes acordos, convida-nos a repensar a função constitucional das instituições internacionais – OIT, Organizações Não Governamentais, etc. Simultaneamente, conduz-nos também a refletir sobre estarmos a desperdiçar o potencial das instituições nacionais e o trabalho normativo que estas ainda podem fazer. O mais importante talvez seja a ideia de que a função constitucional do direito do trabalho nos fornece os meios para nos determos em tradições antigas do pensamento e de ação, que entendiam o direito do trabalho enquanto um instrumento de aprofundamento da justiça económica e social (Dukes, 2011: 68). É esta ideia que aqui se pretende reter, o direito do trabalho é um importante instrumento de justiça económica e social, cuja função constitucional realça a necessidade de valores e princípios básicos como o da dignidade e liberdade humanas serem orientadores da ordem económica, social e política das sociedades. O discurso sobre a necessidade do bom funcionamento dos mercados enquanto argumento para a flexibilização dos direitos laborais, e que na crise financeira de 2008 funcionou como orientação inevitável face à urgência do resgate do sistema financeiro, não pode fazer do direito do trabalho um instrumento de equilíbrio económico e financeiro descurando a proteção dos/as trabalhadores/as. O direito do trabalho surgiu como elemento de equilíbrio numa relação que logo à partida se reconhece como desigual, o objetivo do direito do trabalho sempre foi o de proteger o/a trabalhador/a, como tal, a instrumentalização do direito do trabalho deve funcionar enquanto fator decisivo na fundação de justiça social e económica nas sociedades.

2. “Para que serve o direito do trabalho?”

O direito e os seus princípios remetem para um imaginário jurídico onde se sublinha a previsibilidade, a segurança jurídica, a confiança e a estabilidade, contudo, nos tempos que correm, estas características são colocadas em risco, questionando-se

para que serve o direito (Ost, 2016). Partindo da formulação desta questão, segue-se aqui o trabalho de François Ost, o qual observa o direito num cenário pós-jurídico, no qual este se dilui num mar de normatividades indefinidas (Ost, 2016: 1). Esta perspetiva coloca o direito como parte de um mundo social, económico e político complexo, sob o qual este se molda e tenta corresponder às dinâmicas que a partir daqui se estabelecem. Embora seja uma análise sobre o direito, o que a sua análise demonstra é a interdependência e a inter-relação que se estabelece entre a forma como os indivíduos enquanto parte de um coletivo – a sociedade - constroem, usam e mobilizam o direito.

De um modo geral, o direito tem como funções a orientação social, no sentido que este não é somente uma regra como também uma orientação geral de conduta exercida através da influência recíproca entre os membros de um grupo coordenados institucionalmente, edificando uma certa estabilidade e segurança jurídicas; o tratamento de conflitos, dado que tem como objetivo tradicional dirigir os contrastes das partes institucionalmente predeterminadas, criando modelos e esquemas tanto materiais como processuais para a sua resolução; e por último, a função de legitimar o poder, significando que os que detêm capacidade de decisão fazem uso do direito para conseguir o consenso sobre a mesma, ou seja, trata-se de legitimar o poder de decisão dos que governam, e logo, possuem o poder político (cf. Ferrari, 1989: 111-116).

Ost (cf. 2016: 123-169), por seu turno, apresenta uma perspetiva sociologicamente instigante sobre as funções do direito, ao encarar o direito como uma “instituição segunda” que traduz e reconceptualiza, com a sua linguagem própria, as normas que emergem das relações primárias entre os indivíduos. Como assinala Ferreira (2019: 25), trata-se de

uma forma peculiar de estabelecer a relação entre o direito e a sociedade que (...) conceptualiza as funções do direito partindo das noções de que o mesmo realimenta, institui uma segunda vez, consagra, sanciona e torna tendencialmente permanente o que já está instituído no plano social.

A proposta de Ost (2016: 47) destaca-se pela forma como através dos usos, funções e finalidades do direito, realça que os laços sociais que não são “naturalmente”, ou originariamente jurídicos, se tornam, num “segundo tempo”, em laços sociais enquadrados juridicamente, por necessidade de segurança ou sustentabilidade – a

designada “passagem ao direito”. O seu objetivo é o de estabelecer uma teoria do direito que leve em consideração uma reflexão ética e uma reflexão política (Pinto, 2018: 340). Assim, de forma a responder à questão, Ost (2016) decidiu partir do que identifica como usos, funções e finalidades do direito. Neste sentido, alia também uma perspectiva interdisciplinar, ou seja, os usos são uma aproximação do ponto de vista das ciências sociais, as funções partem da teoria do direito e as finalidades assentam numa perspectiva filosófica e da ética jurídica (Pinto, 2018: 340). O “*loop*” utilizado pelo autor, mais não é do que o jogo sociológico do direito, da política e da ética, onde o trabalho enquanto elemento apropriado por todas estas dinâmicas, desempenha um papel fundamental.

Assim, sendo esta uma tese que se centra sobre o direito do trabalho e a sua importância na vida dos indivíduos, uma discussão sobre para que serve o mesmo, torna-se imprescindível. Segue-se, portanto, o trabalho de Ost nesta análise, e beneficiando da dimensão interdisciplinar do seu trabalho, pretende-se aqui fazer um paralelismo entre a proposta do autor sobre o direito em geral, recaindo sobre o direito do trabalho, em particular, realçando os usos, funções e finalidades que estão, ou deveriam estar, subjacentes ao direito do trabalho.

Começando com os usos do direito, estes podem ser muito diversos, seja pelo poder público como pelo privado (dos indivíduos). Assim, usar o direito é “obedecer ao direito, mas é também contornar o direito, e mesmo desviá-lo” (Pinto, 2018: 341). Ost (2016) assinala que o interesse reside mais nos usos que contornam ou desviam os fins esperados do direito, do que nos usos que o cumprem. O autor evidencia que os “governantes e os governados podem, de acordo com suas estratégias e seus interesses, mobilizar o direito - que é simultaneamente a ameaça e o recurso, e a arma e o escudo -, nos mais diversos sentidos, inclusive para legitimar atos que o infringem” (Ost, 2016: 8). Neste sentido, Ost pretende, também, demonstrar que o direito não serve apenas para manter o *status quo*, mas também para conquistar e transformar o próprio direito (cf. Pinto, 2018: 341). A este propósito, o próprio autor dá o exemplo do *law shopping*, remetendo para os usos que são dados ao direito do trabalho. Alain Supiot (2010: 156) utiliza esta expressão com o objetivo de evidenciar que os sistemas jurídicos nacionais são tratados como produtos a competir no mercado internacional de normas. O autor

recorre ao exemplo do Tribunal Europeu de Justiça, cujos acórdãos confirmam o direito das empresas em contornarem a lei do estado, podendo exercer o seu negócio num outro estado cuja lei seja menos restritiva quanto ao direito do trabalho. Citando o acórdão a este propósito, o tribunal alegou que “os objetivos em proteger o poder de compra dos trabalhadores e boas relações laborais” não se constituem em políticas públicas suficientes para que justifiquem o comprometimento “da liberdade da prestação de serviços” (Supiot, 2010: 157)⁸. O direito do trabalho tem sido apropriado e manipulado por interesses que não os daqueles que por ele deveriam estar protegidos. Os usos do direito do trabalho têm demonstrado constantes formas de contornos à lei, enfraquecendo progressivamente a proteção aos trabalhadores. Deste modo, é importante retomar os usos que fazem cumprir a essência do direito do trabalho, neutralizando os usos que o desviam do seu verdadeiro propósito.

No que diz respeito às funções, Ost parte, então, da ideia de que o direito é uma instituição social secundária, na qual as primárias seriam as relações afetivas, económicas, políticas e religiosas. O direito é uma instituição secundária que reformula com a sua própria linguagem as normas que provêm das relações primárias entre os indivíduos – a tese da dupla institucionalização. Ost, retoma, assim, a teoria da “dupla institucionalização” de Paul Bohannan e a famosa distinção de Herbert Hart entre padrões primários e secundários, com o objetivo de traçar uma nova distinção entre funções primárias – as quais têm uma influência direta sobre o social - e funções secundárias – as quais têm uma influência direta sobre o próprio direito. Quanto às funções primárias, o autor assinala duas: a função de orientar normas e valores por meio da codificação (dando forma legal a diferentes tipos de normas sociais); ou por ancoragem (estabelecendo um certo número de valores fundamentais da sociedade) (Meerbeek, 2016: 394). O direito incorpora simultaneamente um grande número de padrões sociais, nos quais operam diferentes tipos de *trade-offs* necessários à sua coexistência funcional. No seu papel de ancoragem “o social nutre o direito, e este último dá visibilidade e fortalece o social” (Ost, 2016: 230). No que diz respeito às funções secundárias, Ost assinala quatro: uma função de enquadramento (trabalho de

⁸ Conferir Caso C-319/06, 19 junho de 2008, *Comissão das Comunidades Europeias v. Grand Duchy of Luxembourg*.

definição, qualificação e instituição conceptual); identificação (que corresponde às regras de reconhecimento e mudança de Hart: identificar fontes válidas de direito e capacitar os atores para criar, revogar ou modificar essas fontes); arquivamento (trabalho de memorização e certificação de fatos e atos jurídicos); e arbitragem (trabalho de julgamento e aplicação de sanções). Nestas seis funções, o direito cumpre duas macro funções: cria vínculos e fixa limites. Ao fazê-lo, é "a medida do social", medida que assume ao selecionar os comportamentos desejados ou proibidos e, depois, ao calibrar os mesmos (Meerbeek, 2016: 395). Em suma, as funções do direito seriam a de criar vínculos, fixar limites e estabelecer medidas.

No que diz respeito ao direito do trabalho, segundo António Monteiro Fernandes (1999), este cumpre três funções básicas⁹. A primeira decorre da necessidade de compensar a debilidade contratual originária do trabalhador no plano individual - objetivo prosseguido pela limitação da autonomia privada individual do empregador, isto é, pelo condicionamento da liberdade contratual barrada pela definição normativa de condições mínimas de trabalho (cf. Monteiro Fernandes, 1999: 24-25). Ainda de acordo com o autor, tendo em conta a subordinação e a dependência económica do trabalhador suscetíveis de limitar ou eliminar a sua capacidade de exigir e fazer valer os seus direitos na dinâmica da relação laboral, o ordenamento laboral estrutura e delimita os poderes de gestão e organização do empregador submetendo-os ao controlo externo (administrativo, judicial e sindical). Trata-se da função tuitiva ou tutelar de proteção da parte mais débil da relação laboral, de obstáculo à ditadura contratual, identificada por João Leal Amado (2009: 16)¹⁰. A segunda decorre da transferência do momento contratual fundamental do plano individual para o coletivo. O reconhecimento da liberdade sindical e da autonomia coletiva e o favorecimento da regulamentação do trabalho por via da contratação coletiva tendem a reconduzir o contrato individual a um

⁹ O autor refere ainda outras duas funções desempenhadas pelo direito do trabalho: a de promover a específica realização no domínio das relações laborais de valores e interesses reconhecidos como fundamentais na ordem jurídica global e a de padronização das condições de uso da força de trabalho em relação ao funcionamento da economia.

¹⁰ A função protetora decorre da tentativa de "impor" reciprocidade nas relações laborais, pressupondo a limitação da liberdade contratual associada ao livre jogo da concorrência no mercado de trabalho. Daí a sua estreita relação com a função de orientação social de condutas, atitudes e expectativas por parte dos trabalhadores, tendo por horizonte possível a justiça distributiva, a equidade, o respeito e a democraticidade (cf. Amado, 2009).

papel restrito: o de simples facto gerador da relação de trabalho sem influência significativa nos termos em que ela se desenvolverá. A terceira identifica as instituições do mundo do trabalho. O direito do trabalho estrutura um complexo sistema de tutela dos direitos dos trabalhadores que tende a suprir a sua diminuída capacidade individual de exigir e reclamar. Dele fazem parte a inspeção-geral de trabalho, os tribunais de trabalho, o direito processual laboral e a ação sindical (cf. Monteiro Fernandes, 1999: 23-28)¹¹. Estas três funções básicas realçam o carácter protetor, coletivo e institucionalizado do direito do trabalho. Portanto, de uma forma ampla, se o direito serve a dignidade humana, como tal, o direito do trabalho deverá ter como principal função a proteção da dignidade humana no desempenho do trabalho e em toda a sua extensão na vida de quem o exerce. Se a principal função do direito é criar vínculos, fixar limites e estabelecer medidas, cabe ao direito do trabalho desempenhar estas mesmas funções na relação que se estabelece entre o empregador e o trabalhador. Se considerarmos o contrato de trabalho como a “passagem ao direito”¹², ou seja, enquadrar a relação de trabalho juridicamente por necessidade de segurança e sustentabilidade, o direito do trabalho representa a proteção de um bem que não é uma mercadoria por depositar na pessoa humana a sua execução. Se partirmos da mesma perspectiva de Ost, aliando a ética à política, percebemos que o direito do trabalho acompanha as transformações sociais, políticas e económicas, sendo o produto das mesmas. Esta característica singular deposita sobre o direito do trabalho um carácter ideológico que, muitas vezes, encontra obstáculos e contradições na sua génese. Assim, o direito do trabalho vê-se continuamente perante tensões que refletem esta constante busca pelo equilíbrio entre segurança/insegurança, estabilidade/imprevisibilidade, poder/dependência, condensadas por Ferreira (2001: 264) no quadro abaixo destacando as variáveis padrão do modelo do direito do trabalho.

¹¹ O autor refere, ainda, outras duas funções desempenhadas pelo direito do trabalho: a de promover a específica realização no domínio das relações laborais de valores e interesses reconhecidos como fundamentais na ordem jurídica global e a de padronização das condições de uso da força de trabalho em relação ao funcionamento da economia (cf. Monteiro Fernandes, 1999).

¹² Nesta perspectiva, ficam excluídos os que na passagem ao direito através do contrato de trabalho, veem os seus vínculos laborais dissiparem-se sobre inúmeras formas de contorno à lei. Contudo, se cabe ao direito “selecionar os comportamentos desejados ou proibidos e, depois, ao calibrar os mesmos”, na relação laboral trata-se de incluir, delimitar ou eliminar, práticas que resultem na desproteção de quem trabalha.

Quadro 1: “Variáveis padrão do modelo do direito do trabalho”

Área social	Tensões	
Mercado de trabalho	Adequadas oportunidades de emprego e garantia estatais de pleno emprego	Desigualdade de oportunidades de emprego e ausência de pleno emprego
Emprego	Proteção contra o despedimento arbitrário; regulação das formas de contratação, regulamentação dos contratos de trabalho, etc.	Ausência de normas reguladoras dos despedimentos, desregulamentação dos contratos de trabalho
Conformação do poder patronal	Proteção contra o exercício arbitrário do poder disciplinar patronal; regulação dos limites dos critérios de subordinação	Alargamento do poder patronal e alargamento dos critérios de subordinação
Condições de trabalho	Proteção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais através da regulação das condições de segurança, saúde e higiene no trabalho; limitação do tempo de trabalho, etc.	Diminuição ou ausência das regras de regulação das condições de trabalho; flexibilização dos horários e do tempo de trabalho
Formação, educação e qualidade de emprego	Criação de oportunidades de formação ao longo da vida, interrupções para formação, formação profissional, contratos de aprendizagem, etc.	Ausência de oportunidades de formação; mão-de-obra pouco qualificada
Rendimento	Proteção do rendimento, estabelecimento de salários mínimos, rendimento de inserção, subsídio de desemprego, incidência da carga fiscal sobre os rendimentos, mecanismos de segurança social, reformas, diferentes tipos de prestações assistenciais, etc.	Não fixação dos salários mínimos; ausência de mecanismos de proteção social; taxaço excessiva dos rendimentos do trabalho
Representação	Proteção da voz coletiva no mercado de trabalho, proteção do reconhecimento como parceiro social através de sindicatos livres e independentes e associações de empregadores, direito à greve,	Não reconhecimento dos direitos sindicais e de participação; não reconhecimento do direito à greve

	direitos de informação, participação e consulta	
Igualdade	Combate às formas de discriminação e desigualdade em razão da idade, sexo, raça ou etnia	Desigualdade em função do sexo, idade, etnia ou deficiência

Fonte: Ferreira, 2001: 264

Cabe ao direito do trabalho estabelecer o equilíbrio, sendo o elemento disruptor destas tensões. Nos tempos que correm, a precariedade tem-se imposto sobre as condições laborais e a flexibilização tem sido o motor das leis laborais, conduzindo a que os trabalhadores se submetam a situações que são cada vez mais gravosas para si próprios. A sua missão deve passar por criar vínculos estáveis, fixar limites quanto à sua instrumentalização face a contextos específicos de crise e estabelecer medidas que beneficiem os trabalhadores e contribuam para o aprofundamento da justiça social.

François Ost (2016) propõe, então, um “desvio antropológico” com o objetivo de refletir sobre as finalidades do direito. Revisitando Platão, Kant, Rousseau, Locke, e mais recentes autores como Foucault, Ricoeur e Legendre, demarca a natureza humana assente na indeterminação e no conflito. Segundo Ost (2016: 273), os humanos são marcados por seis paradoxos polarizados: “vivos e ainda mortais, corpos e ainda espíritos, livres e ainda determinados, racionais e ainda falíveis (...), iguais e ainda singulares, indivíduos e ainda seres sociais”. Estes paradoxos são tão constitutivos do ser humano que o direito não os pode absolutizar nem negar, sob pena de se desviar dos seus fins extrínsecos e minar a noção «absolutamente central» da dignidade humana (Ost, 2016: 294). Deste modo, identifica três finalidades intrínsecas do direito, para além das suas finalidades extrínsecas - a democracia, a justiça e a constituição do ser humano- e que no fundo são as formas que o direito possui para atingir estas mesmas finalidades extrínsecas. Por seu turno, as finalidades intrínsecas são “aquelas atribuídas ao direito, se e somente se, as subordinarmos às suas funções” na prossecução das suas finalidades extrínsecas (Ost, 2016: 8). A primeira finalidade intrínseca assenta em enquadrar e definir um equilíbrio social global entre os valores e os interesses concorrentes; a segunda é fazer com que este equilíbrio seja suscetível de ser imposto quando necessário de uma forma regrada e arbitrada; e a terceira, é que esta arbitragem deve ser colocada sob a forma procedimental do direito (cf. Ost, 2016:

338; cf. Pinto, 2018: 343). De acordo com a análise de Pinto (2018: 343) sobre a obra de Ost

o direito não se contenta neste aspecto de colocar em forma jurídica a escolha, as opções tomadas no nível económico, ao nível político, ao nível familiar etc. (...) é mais do que isso (...) ele [o direito] é um tipo de arbitragem entre todos os jogos, ele deve realizar um equilíbrio que dá conta de todas as esferas de justiça, de todos os interesses sociais que devem ser arbitrados e não simplesmente a tradução mecânica de um ou de outro destes aspetos.

No que diz respeito à primeira finalidade, Ost considera que o seu modelo se relaciona com uma “dialética fundamental”, aquela que “atribui ao direito a finalidade de mediar entre a força e o bem”, ou seja, entre, por um lado, o equilíbrio entre o poder e a lógica de interesse e, por outro lado, os valores e as várias concepções de uma vida decente: “Menos sublime que a ética, menos cínico que a política, o direito opera na sua conjuntura, esforçando-se, ao mesmo tempo, para «civilizar» a força e tornar reais os ideais normativos que uma sociedade persegue” (Ost, 2016: 339). O direito tende, assim, a impor limites ao poder e à ética, mas sem neutralizá-los. Pelo contrário, ao “institucionalizar a sua expressão e o seu confronto”, garante a sua visibilidade e, mesmo, a fecundação mútua, assegurando que um não se intromete sobre o outro e que ele próprio não seja subordinado a um ou a outro, embora “nunca pretenda ficar sem poder ou esgotar a exigência ética” (Ost, 2016: 399). Quanto ao direito do trabalho, trata-se de impor um limite ético-político à regulação do mercado laboral. No fundo, refere-se ao modo como o poder é gerido nas relações laborais. Como refere Otto Kahn-Freund, o direito é uma técnica de regulação do poder social, aquele que em todas as sociedades determina a subordinação e a obediência de alguns dos seus membros a outros (cf. Kahn-Freund, 1972: 4). Nas relações laborais, o poder manifesta-se de uma forma muito emblemática através das combinações entre subordinação e liberdade, e entre subordinação jurídica e dependência económica. Da mesma forma, as potencialidades da vida democrática na esfera laboral assentam num particular equilíbrio existente entre liberdade individual do trabalhador e liberdade coletiva dos trabalhadores (cf. Ferreira, 2012: 99-100). É sob esta ideia de equilíbrio que o direito do trabalho se desenvolve, com a tarefa acrescida de se estabelecer entre a lógica das relações humanas, de partilhas e interdependências.

Quanto à segunda finalidade, “faz justiça ao momento coercivo da ordem que o próprio institui (...) a imposição pela força, e se necessário pela sanção” (Ost, 2016: 417). Quando fala da “força do direito”, o autor não visa apenas “a violência que preserva, protege, garante, assegura a imposição de uma lei (...)” mas também “a força que se usa para recuperar um direito, para reivindicar um território, para arrancar uma liberdade, ganhar independência, até fazer uma revolução” (Ost, 2016: 419). Em outras palavras, a violência permitida pelo direito funciona não apenas para manter o *status quo*, mas também para colocar em ação a mudança. O direito estabelecido também acomoda mudanças e, incorporando o questionamento visado pela terceira finalidade, “fortalece ainda mais a estabilidade e a força do direito, ao mesmo tempo que o torna mais flexível” (Ost, 2016: 422). Através desta segunda finalidade, o direito do trabalho assume-se como motor de mudança, sendo produto de lutas e conquistas ao longo da sua história. Sobressai, neste ponto, uma ideia de progresso social embutida no direito do trabalho que motiva a mudança social, dado que existe na base de muitos princípios uma tentativa de moldar e orientar a realidade num determinado sentido (cf. Gomes, 2007: 21). Aqui se evidencia a capacidade de socialização que os valores e orientações do direito do trabalho exercem sobre as relações laborais, fixando critérios e atribuindo um conteúdo funcional ao trabalho, normativamente enquadrado. Em termos simbólicos, o direito do trabalho constitui-se num referencial simultaneamente de regulação e de confiança. Enquanto fenómeno social, o direito do trabalho é marcado por dimensões estruturais e fenomenológicas, patentes, por exemplo, nas tensões que contrapõem a efetividade à inefetividade, e a segurança à insegurança. Simultaneamente, o direito pode assumir-se como fonte de tranquilidade, mas também de medo e ansiedade (cf. Ferreira, 2012: 104-105). O direito do trabalho contém em si uma orientação particular, que por abranger o trabalho, rapidamente se torna numa orientação coletiva. A mudança é algo inerente à evolução das sociedades, mas a escolha do seu rumo é ditada por um conjunto de fatores. Se existem escolhas que pontuam negativamente o mundo do trabalho, é necessário estar consciente dos seus efeitos, para que através de quadros legais e normativos, se possa construir um futuro melhor.

Por seu turno, a terceira finalidade intrínseca do direito está “associada às ideias de contestação, recurso, revisão, correção, revogação”, remetendo para a “natureza agonística da produção do direito e à natureza polémica da sua lógica” (Ost, 2016: 445). Segundo o autor, esta “terceira finalidade é sem dúvida a mais específica do direito e também, certamente, a que das três se melhor adequa à atualidade devido ao individualismo presente nas sociedades pós-modernas” (Ost, 2016: 446). O conflito não é identificado como uma patologia ou anomalia do direito, mas como sendo inerente ao mesmo, o direito é “contencioso por natureza, o conflito é o seu princípio ativo, o motor do seu desenvolvimento” (Ost, 2016: 455). No coração da sua teoria geral, Ost coloca a ideia de justiciabilidade e de dúvida, “a prática sistemática de hesitação” que funciona como a promessa de uma justiça medida e ponderada” (Ost, 2016: 466). A terceira finalidade não visa uma contestação de qualquer espécie, mas uma “disputa resolvida por um procedimento e com base em uma justificativa da razão” (idem: 470). Quanto ao direito do trabalho, esta finalidade vai beber ao seu carácter coletivo da força de trabalho, destacando o conflito como procedimento jurídico para essa mesma mudança. Trata-se da importância social dos conflitos de trabalho através da negociação, ou recurso à greve, e que conduzem ao reordenamento das relações laborais, seja na empresa ou sector, ou entre trabalhadores e empregadores. Neste sentido, os sindicatos destacam-se também como importantes atores na concretização desta finalidade. Destaca-se, aqui, a voz coletiva enquanto força democrática do trabalho e elemento fundamental na afirmação dos direitos sociolaborais. Muito embora, os sindicatos tenham perdido a sua força, visível no número de filiação sindical cada vez menor, é também importante denotar que estes continuam a ser os principais defensores dos trabalhadores. Acresce, ainda, que enquanto voz coletiva, também outros movimentos têm surgido, abrangendo um número crescente de trabalhadores com vínculos laborais mais precários. A defesa dos direitos laborais será sempre o denominador comum de toda a voz coletiva, e o direito do trabalho deve ser o canal de realização desta “sonoridade coletiva”.

Segundo Ost, para que serve, então, o direito? Para operar em relação a uma terceira parte, assumindo-se com um descentramento impercetível, mas enquanto mundo simbólico, suscetível de alterar profundamente o vínculo social, tornando

possível a referência a uma medida comum que serve à dignidade humana (cf. Meerbeeck, 2016: 400). E neste sentido, para que serve então o direito do trabalho? Serve para construir as leis que regulam as relações de trabalho à luz do respeito e reconhecimento pela dignidade humana, tendo em consideração os interesses divergentes concentrados sob o indivíduo e/ou coletivo, tendo como objetivo principal reforçar o vínculo social que é o trabalho e a sua extensão a todas as esferas da sociedade. O direito do trabalho é uma experiência na ordem social que revela a verdadeira natureza do sistema jurídico em geral (cf. Arthurs, 2011: 16). Se assim é, façamos do direito do trabalho o reflexo de sociedades democráticas que sirvam os ideais da igualdade, liberdade e justiça social.

3. A importância da normatividade para o direito do trabalho

Estabelecida a importância do direito do trabalho enquanto reflexo da afirmação de valores e princípios determinantes na interdependência entre a regulação das relações laborais e o funcionamento político, económico e social das sociedades, é importante, pois, esclarecer o quadro normativo que deve estar subjacente ao trabalho e seus direitos na senda da construção de sociedades mais justas e igualitárias¹³.

Na abordagem teórica ou empírica do direito do trabalho está implícita, desde logo, um conjunto de valores que descreve um quadro normativo que sustenta a nossa perspectiva. Quer isto dizer, que os conceitos que utilizamos para descrever a visão normativa que pretendemos sustentar, é o que define também o nosso entendimento do que deveria ser, neste caso, o paradigma subjacente ao direito do trabalho. A seleção do paradigma não é um exercício puramente descritivo, é um julgamento normativo sobre o que o direito do trabalho deve ser e a forma que deve seguir para o concretizar (cf. Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 7). O enquadramento normativo pode fornecer um conjunto de padrões ou valores que sirvam de avaliação na tarefa de qualificar o direito do trabalho, tendo como principal objetivo a relação entre o direito do trabalho e o mundo do trabalho (cf. Zeckic, 2019). Juntamente com a investigação empírica, que

¹³ Note-se que neste trabalho de investigação, parte-se do reconhecimento da subordinação jurídica e da autonomia do direito do trabalho. Não se colocando em causa esta assunção, trata-se de discutir a influência da sua normatividade sobre a experiência dos trabalhadores e trabalhadoras.

por si só não é suficiente (dado que avaliar somente a efetividade do direito não nos permite aferir se uma determinada situação é justa, ou não), um quadro normativo é essencial neste aspeto. Se se resumir o objetivo da investigação em melhorar a regulação laboral, é necessário saber a direção que queremos tomar para o fazer (Zeckic, 2019: 4-5).

Esta questão sobre os paradigmas é aqui particularmente relevante, pois nesta tese parte-se do confronto entre dois paradigmas das relações laborais. Por um lado, o paradigma da austeridade com fundamentação empírica no caso português através do seu modelo programático e legislação aplicada e, por outro lado, o paradigma do trabalho digno que se assume como um ideal normativo, assente na idealização de uma sociedade construída sobre os valores da dignidade, solidariedade e coesão social, na qual o trabalho e a sua regulação são o seu reflexo e que se pode operacionalizar através do conceito de segurança socioeconómica, em particular, com as sete formas de segurança relacionadas com o trabalho. Este confronto é também uma forma de demonstrar que os quadros legais devem ser orientados por valores e princípios considerados fundamentais nas sociedades democráticas.

A importância da seleção de um paradigma motivado por uma variedade de considerações morais e práticas, assenta numa análise das práticas sociais e jurídicas, mas desenvolve uma conceção do direito do trabalho à luz da sua melhor versão enquanto objeto de uma abordagem coerente e incisiva¹⁴. O exercício que neste tópico se pretende fazer é o de realçar a importância das teorias de justiça social, onde se inclui o paradigma sociojurídico do trabalho digno, e a forma como estas oferecem um quadro conceptual com o objetivo de alcançar a justiça numa determinada sociedade relativamente à distribuição da riqueza, do poder, das oportunidades, das liberdades, e outras capacidades e recursos materiais. As teorias políticas sobre o estado, a justiça, a constituição, os direitos fundamentais e a ideia do estado de direito levam em consideração a melhor forma de construir (moralmente) um enquadramento para uma

¹⁴ Os autores Hugh Collins, Gillian Lester e Virginia Mantouvalou (2018) propõem uma abordagem normativa ao direito do trabalho que assente sobre pilares filosóficos. Através da compilação de um conjunto de ensaios que afirmam os ideais e princípios morais que fornecem as bases ou suposições que sustentam as diferentes visões sobre os objetivos e propósitos do direito do trabalho, pretendem demonstrar as virtudes de uma investigação filosófica ampla e pluralista sobre os fundamentos do direito do trabalho.

sociedade justa que detenha a conformidade às suas leis. E nesta medida, a especificidade do direito do trabalho enquanto ramo jurídico está intimamente ligada às concepções de justiça social (cf. Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 13-14). Tendo presente que esta abordagem apresenta alguns perigos e fragilidades¹⁵, passam a identificar-se um conjunto de valores chave que devem sustentar qualquer sistema de direito do trabalho¹⁶. Estes valores, por sua vez, emanam, igualmente, da perspectiva do paradigma do trabalho digno da OIT e que neste trabalho se pretende destacar enquanto reflexo dos ideais políticos, económicos e sociais que devem orientar o direito do trabalho.

Em primeiro lugar, realça-se a liberdade, a dignidade e os direitos humanos. A proteção do trabalhador é incluída frequentemente na proteção da dignidade humana como forma de dar significado à afirmação de que o “trabalho não é uma mercadoria”, reforçando a dignidade humana como objetivo último do direito do trabalho. Uma vez que o direito do trabalho lida com relações de poder, a liberdade tem estado no centro da construção dos argumentos normativos. A liberdade é essencialmente entendida como a emancipação dos trabalhadores da subordinação ao capital, mas também como objetivo do desenvolvimento humano (Zeckic, 2019: 9). Valores como a autonomia, dignidade, direitos humanos e liberdade perante a dominação e alienação são temas intrínsecos à teoria política, na qual a relação central é entre os cidadãos e o estado, sendo o objetivo principal identificar e justificar a aspiração a uma sociedade justa. A este propósito, as relações de trabalho sofreram transformações alterando as normas

¹⁵ Os autores assinalam que a transposição de ideias, conceitos e princípios utilizados numa abordagem da filosofia política poderão não funcionar bem, ou de maneira semelhante, quando aplicados para resolver questões sobre os fundamentos normativos do direito do trabalho. A partir desta perceção, os autores identificam três possíveis estratégias que podem colmatar esta fragilidade: (a) imitação metodológica; (b) reaplicação de conceitos-chave da teoria política; e (c) exegese de posições implícitas (cf. Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 15-21).

¹⁶ Embora possa ser uma tarefa difícil, pode fazer-se uma distinção entre um enquadramento normativo interno e um enquadramento normativo externo. Quanto ao primeiro, trata-se de princípios, valores ou padrões que fazem parte do direito, como a liberdade de contrato, mas podem também estar implícitos como sendo parte do sistema jurídico. O enquadramento interno refere-se à estrutura e à lógica interna do sistema existente, observando as suas limitações e a forma como estas podem ser alteradas para melhor refletir os valores e preocupações sociais consideradas importantes. Por sua vez, a perspectiva normativa externa refere-se a teorias sobre esses mesmos princípios ou valores, com base na filosofia social ou política, mas também da sociologia, história, economia e ciência política. Quanto a esta última, na literatura moderna sobre o direito do trabalho, podem dar-se alguns exemplos sobre a perspectiva normativa externa, como sejam: a abordagem das capacidades de Sen e Nussbaum; e a teoria reflexiva do direito de Teubner usada regulamente quanto ao direito do trabalho (Zeckic, 2019: 6-7).

do *status* para um *ethos* mais contratual, fazendo com que os riscos de alienação do trabalhador aumentem. Garner (*apud* Collins, Lester e Mantouvalou, 2018:22) aponta que ao contratualizar os papéis e as relações, os valores relativos à vocação, ao sentido do trabalho, à satisfação no desempenho do trabalho e desenvolvimento das suas potencialidades, ficaram subordinadas ao impulso e à necessidade pecuniária. O trabalho passou a ser menos sobre orgulho e mais sobre sacrifício, gerando ressentimento e falta de motivação por parte do trabalhador, o que, por sua vez, conduz ao reforço da autoridade do empregador e conseqüente processo de autoalienação do trabalhador. Da mesma forma, se um regime político que reprime a liberdade, a dignidade, a privacidade e a igualdade é visto como autoritário e abusivo, como é possível que estas mesmas características subjacentes a um contrato de trabalho sejam aceitáveis (Collins *apud* Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 23). Também a partir destes valores se pode questionar o objetivo/finalidade do direito do trabalho. Diversos autores têm afirmado que o direito conduz ao desenvolvimento humano, às “capabilidades” (cf. Sen, 1999, cf. Nussbaum, 2001) – as quais incluem a saúde, a educação, a consciência e a capacidade para trabalhar e agir no espírito da solidariedade – recursos que proporcionem às pessoas uma vida que valorizem. Assim, as “capabilidades” enquanto instrumento de liberdade humana podem ser justificadas para o direito do trabalho. A título de exemplo, Gilabert (*apud* Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 23) defende que a proteção da dignidade humana implica um “*empowerment*” solidário no qual uma sociedade justa não bloqueia, e idealmente facilita, o desenvolvimento e o exercício crítico das capacidades humanas. Os direitos laborais funcionam, assim, como normas que promovem o ideal do *empowerment* solidário no local de trabalho ao sustentar uma ampla lista de interesses básicos ligados às “capabilidades”, como sejam o acesso aos bens de consumo, ao poder de associação, autodesenvolvimento, um sentimento de contribuição, autoestima etc. No que diz respeito aos direitos humanos, muitas críticas podem ser aqui apontadas. Os direitos humanos são vistos como intemporais, normas universalmente aplicáveis com alto valor moral, enquanto os direitos laborais são vistos como específicos e de carácter quotidiano. Porém, como avançam alguns autores, podem pelo menos funcionar como

um elemento singular num quadro mais pluralista de pilares normativos (Atkinson *apud* Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 24).

Em segundo lugar, destaca-se a justiça distributiva. É importante reconhecer que o emprego pode ser encarado como fonte de distribuição de riqueza e poder nas sociedades modernas. Assim, na relação de emprego cabe ao direito do trabalho não apenas tornar os empregadores e os trabalhadores mais iguais como, também, promover uma visão de justiça social e distribuição justa dos recursos tanto no local de trabalho como na sociedade em geral. A justiça distributiva explora questões sobre como as instituições políticas, económicas e sociais, conjuntamente com o direito, devem distribuir os encargos e os benefícios na sociedade. A regulamentação do contrato de trabalho pode, igualmente, servir a função de distribuição de recursos. As teorias de redistribuição podem responder à desigualdade e afirmar-se como um instrumento fundamental na igualdade de status. Assente nestas teorias, o direito do trabalho pode fazê-lo através de legislação em antidiscriminação, dos sindicatos e proteção da negociação coletiva, da proteção contra o despedimento e fixação de salários mínimos. Para além disso, estas teorias podem, ainda, lidar com a distribuição injusta mesmo entre diferentes grupos de trabalhadores (Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 25; Davidov, 2016: 57-58).

Em terceiro lugar, evidenciam-se os valores democráticos associados ao direito do trabalho – a democracia no local de trabalho e a autodeterminação. No local de trabalho, os valores democráticos podem explicar e justificar a necessidade de representação da força de trabalho nos principais órgãos de decisão da organização. Os trabalhadores devem ter voz nas diferentes decisões que possam afetá-los desde a óbvia reivindicação de salários justos e outras condições de emprego, desde objetivos mais estratégicos à ética de conduta da empresa. Fora do local de trabalho, os trabalhadores podem contribuir para o funcionamento democrático do governo através da formação de partidos políticos e outras associações que representem os seus interesses, em geral, ou grupos específicos de trabalhadores. Ao nível transnacional e internacional é, igualmente, possível, observar o modo como a federação de sindicatos, enquanto organizações de associações de trabalhadores, podem fazer parte de conselhos, comités e outros mecanismos consultivos que ajudam a definir agendas e a

orientar os resultados sobre as suas deliberações sobre normas internacionais do trabalho. Quando se fala em democracia no local de trabalho não se está a fazer uma analogia direta com o processo político, trata-se, sim, de realçar as ideias democráticas de governação que incluem o respeito, a igualdade e a autodeterminação (Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 27). O direito do trabalho deve ser capaz de induzir os empregadores a sentarem-se e a ouvir os representantes da força de trabalho na negociação coletiva e conselhos de empresas, embora se trate de uma tarefa muito difícil. De forma a ter uma voz efetiva na organização de emprego, geralmente, os trabalhadores têm de recorrer ao seu poder económico bem como aos seus direitos legais, sendo que o seu poder económico, em último caso, é recusarem-se a trabalhar enquanto não veem correspondidas as suas reivindicações – o recurso à greve. Muitos empregadores consideram a greve como sendo moralmente errada, pelo que é importante considerar a sua base moral e a força do direito à greve (idem: 28). O direito à greve é um direito fundamental que se apoia em três liberdades básicas: liberdade do trabalho forçado, liberdade de associação e liberdade de expressão (Bogg e Estlund *apud* Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 28).

Em quarto lugar, denota-se a ideia de inclusão social enquanto fundamento para o direito do trabalho e aspetos específicos da regulação do emprego. A inclusão social faz parte da preocupação em identificar como, e de que forma, a justiça distributiva é um objetivo do direito do trabalho, não tanto pela distribuição de riqueza, mas por outros bens de valor, como seja a criação de bons empregos. A ideia de inclusão social é perspetivada aqui de forma mais abrangente, dizendo respeito não apenas à justa distribuição de poder e de riqueza, como também em assegurar a ordem social e aceitar a legitimidade do governo e do direito (Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 29). Para os defensores desta perspetiva não se trata apenas da inclusão social dentro do local de trabalho, mas também tornar o local de trabalho um sítio da sociedade civil que possa sustentar um envolvimento e integração cívicos para além do local de trabalho (Davidov, 2016: 64). O objetivo da inclusão social é o de ajudar as pessoas a sentirem-se mais integradas na sociedade e a sentir que vale a pena defender as instituições que a compõem, incluindo o governo e as leis. As medidas que procuram responder à exclusão social podem incluir o apoio do estado, mas de acordo com os objetivos da inclusão

social, os governos tenderão a dar prioridade à criação de empregos decentes para todos, a oportunidade de participar em instituições políticas e governamentais, e políticas efetivas que permitam que todos possam beneficiar de dimensões educativas e culturais da sociedade. Neste sentido, a inclusão social direciona os seus objetivos relativamente ao trabalho, educação, participação em instituições sociais, ao invés de objetivos como a diminuição da pobreza e igualdade material. A primeira tarefa dos governos face à inclusão social é fazer com que todas as pessoas tenham um emprego remunerado – ter um emprego não se trata apenas de suprir as necessidades materiais como alimentação ou habitação, mas funciona também como integração do trabalhador numa organização, ou rede, a partir da qual constrói relações sociais, desenvolve a sua autoestima e um sentimento de pertença a um grupo, ou à sociedade como um todo. Contudo, esta questão é muito mais complexa do que aparenta. Um emprego remunerado não é a solução para todos os problemas quanto à inclusão social. A questão assenta sobre o facto de os direitos laborais como sejam o salário mínimo, horas de trabalho delimitadas, regras de segurança e higiene, não se aplicam a todo o tipo de trabalho que é desempenhado. A título de exemplo, na *“gig economy”*, na qual as pessoas desempenham tarefas particulares de forma casual, as normais condições da aplicação dos direitos laborais não se concretizam devido a variadas razões, tais como a ausência de um contrato de trabalho. Em alternativa, se existe um contrato, este não abrange um conjunto de benefícios dos contratos de trabalho mais tradicionais. Na maioria dos casos, os trabalhadores que estão excluídos da proteção da legislação laboral de que usufrui um trabalhador com um bom emprego, tende a estar excluído, também de uma panóplia de oportunidades fornecidas pela sociedade (Collins, Lester e Mantouvalou, 2018: 29-31).

Por último, é fundamental a ideia de estabilidade e segurança. Mark Freedland e Nicola Countouris (2011) identificam a “estabilidade” como um dos valores nucleares do direito do trabalho. Os autores descrevem a dramática perda de estabilidade nos últimos anos como forma de explicar porque veem esta característica como a «bússola para as reformas do direito do trabalho». Argumentam que a estabilidade tem benefícios económicos no sentido de habilitar o sistema económico a resistir a crises, mas também, e o mais importante, a estabilidade deveria ser promovida pela sua

importância para os trabalhadores enquanto indivíduos. Uma forma de articular este objetivo é por referência à segurança – a qual parece muito similar no seu significado e talvez capte melhor as necessidades dos trabalhadores a este respeito. Os autores assinalam que esta ideia não está limitada à justificação das leis de segurança no emprego; está também diretamente relacionada com a regulação dos contratos e com certas tarefas que vigoram nos contratos, bem como outros acordos que tornam a vida dos trabalhadores mais instável (mais insegura) (Davidov, 2016: 64).

Para além disso, o conceito de segurança assume um papel muito mais abrangente e importante. Se nos referirmos à segurança básica, sem ela os incentivos ao trabalho, à aprendizagem e ao desenvolvimento tornam-se “fracos” abalando a sua própria confiança, sem segurança os indivíduos perdem o controlo sobre as suas vidas. A segurança é essencial pois encontra-se diretamente ligada à liberdade e à dignidade, princípios estes igualmente fundamentais (ILO, 2004: 5). A segurança básica requer o declínio das desigualdades em todos os aspetos da segurança socioeconómica e, simultaneamente, oportunidades crescentes de obter uma ocupação através de uma vida de trabalho (ILO, 2004: 14-15). Este ponto é especialmente relevante, pois vai de encontro ao conceito de segurança socioeconómica preconizado pela OIT (2004)¹⁷, aliando a segurança, a liberdade e a dignidade, e que nesta tese é central perante a experiência dos trabalhadores e trabalhadoras acerca da aplicação da legislação laboral no quadro da crise e da austeridade em Portugal (2011-2014). A conformidade, ou não conformidade, entre o paradigma da austeridade e o paradigma do trabalho digno pretende verificar-se na forma como encontram tradução nas perceções e representações dos trabalhadores. A questão da segurança pressupõe que o trabalho é muito mais do que se assume na noção de “emprego” associado a salários e a uma posição de subordinação no sistema produtivo, trata-se de um conceito rico de trabalho, em que a sua regulamentação – o direito do trabalho – tem um papel fundamental.¹⁸ Particularmente, a segurança socioeconómica depende da: (1) segurança básica de

¹⁷ Conferir: Economic Security for a better world ILO Socio-Economic Security Programme (2004) (disponível em: http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/info/publ/economic_security.htm)

¹⁸ O Programa de Segurança Socioeconómica da OIT identificou sete formas associadas ao trabalho, que são e poderiam ser levadas a cabo pelos governos, empregadores, sindicatos e outros, e que se analisará com mais detalhe no capítulo 3.

rendimentos, o que obriga a uma plataforma universal como um direito humano, enquanto objetivo social, económico e político fundamental das políticas; e (2) segurança quanto à representatividade (voz), ou seja, a certeza que os interesses de cada um podem ser representados na negociação individual ou coletiva, combinando tanto a representatividade individual como a representatividade coletiva. Estas duas são complemento uma da outra, e juntas são essenciais na igualdade de oportunidade no que diz respeito à obtenção de um trabalho digno. Sem rendimentos razoáveis, as pessoas não têm liberdade real para efetuar escolhas racionais e serem socialmente responsáveis, e sem voz coletiva e individual, os vulneráveis continuarão a sê-lo (ILO, 2004: 15-16; 275). A estes dois tipos de segurança, acrescentam a segurança no emprego, relativa à proteção quanto à perda do rendimento proveniente do trabalho, ou seja, assente na proteção face ao despedimento sem justa causa, e regulamentos em despedir e contratar; a segurança na carreira profissional, referente à expectativa e oportunidade de construir uma carreira profissional e os meios para tal; a segurança no trabalho, proteção contra os acidentes e doença no trabalho, através de regras de segurança e higiene, limites nos horários de trabalho, etc., bem como diferentes formas de pressão, stress, excesso de trabalho, assédio etc.; e a segurança na reprodução de competências, com oportunidades de adquirir e desenvolver competências através de cursos, formações etc.

A opção em destacar a confrontação entre estes dois paradigmas, e explanar a importância do enquadramento normativo do direito do trabalho, proporciona uma reflexão de enorme relevância quanto ao que é e deve ser o direito do trabalho nas sociedades modernas. Esta perspetiva mais ampla que assenta sobre os princípios e valores, indo de encontro ao objetivo da justiça social, alarga o escopo de uma análise do direito do trabalho apenas como instrumento de contrapoder e equilíbrio na relação laboral (cf. Zeckic, 2019: 12). A complexidade do direito do trabalho vai muito mais além da proteção do trabalhador face ao empregador. Quando se coloca a questão do que é que o direito do trabalho deve ser, a verdade é que também não existe uma única resposta legítima, dado que é preciso ter presente a possibilidade de um quadro pluralista e a coexistência de diferentes objetivos. A questão face a esta abordagem é

que embora os valores possam ser considerados abstratos, a verdade é que estes ajudam a explicar e a justificar o direito do trabalho (cf. Zeckic, 2019: 15).

3.1 A normatividade laboral e a sua influência na vida dos trabalhadores – a vulnerabilidade como categoria do direito do trabalho

A normatividade laboral reveste-se, assim, de um carácter extremamente importante face aos objetivos do direito do trabalho e sua influência na vida dos trabalhadores. É preciso ter presente que

a normatividade laboral, em sentido amplo, é resultado da correlação de forças sociais (...) [e] reflecte os modelos sócio-políticos dominantes, de que resulta o seu entendimento como facto político-social (...) [sendo constituída pela] relação de interioridade e de interdependência existente entre as regulações políticas, jurídicas e sociais no mundo laboral (Ferreira, 2001: 256).

Esta sua característica desvela a complexidade entre o mundo do trabalho e a sociedade, fazendo do direito do trabalho o elo indissolúvel que liga o trabalho à sociedade, enquadrando o mesmo num sistema de direitos e de deveres orientado pelas suas características políticas, sociais, públicas e coletivas (cf. Ferreira, 2001: 259).

A normatividade laboral influencia, por isso, de forma direta a vida dos trabalhadores e a forma como experienciam o trabalho. Um dos conceitos que traduz esta interdependência entre normatividade laboral e experiência concreta dos trabalhadores/as, é o conceito de vulnerabilidade. Pode tomar-se a ideia de vulnerabilidade na esfera laboral como o reflexo da “existência de uma contradição básica (que pode ser intencional ou não intencional) entre as expetativas, aspirações e motivações que o modelo clássico de direito do trabalho legitimou e as reais oportunidades de satisfação que a estrutura social oferece aos indivíduos” (Ferreira, 2001: 279). O conceito de vulnerabilidade, a par com o conceito de segurança, encontra ligação com a forma como os trabalhadores avaliam, pensam e sentem as condições laborais a que estão sujeitos, estando em estreita conexão com o conceito de “*legal consciousness*” (Silbey e Ewick, 1998). As autoras, Susan Silbey e Patricia Ewick (1998) desenvolvem uma análise cultural que integra a ação humana e o constrangimento da

estrutura – a consciência enquanto prática cultural, identificando e especificando os processos mediadores através dos quais as interações sociais e os processos locais se agregam e condensam em instituições e poderosas estruturas (Ewick e Silbey, 1998: 38). O seu conceito de “*legal consciousness*” formula a legalidade como estrutura social, isto é, enquanto componente estrutural da sociedade. A legalidade, nesta perspetiva, consiste em esquemas e recursos culturais que operam para definir e padronizar a vida social, sendo construída através das ações e práticas do dia-a-dia (Ewick e Silbey, 1998: 43). A relação entre vulnerabilidade e segurança, sob a abordagem da *legal consciousness* funciona, nesta tese, como quadro conceptual sobre o qual se pode identificar, analisar e interpretar a relação entre a normatividade laboral e as experiências dos trabalhadores/as, como adiante veremos¹⁹.

Se nos focarmos na vulnerabilidade, o imbricamento do direito na sociedade é particularmente visível nas relações laborais, podendo ser observado através de dois mecanismos patentes na relação entre estrutura social e trabalho, e que produzem e reproduzem dinâmicas de vulnerabilização que tanto podem ser objetivas, como subjetivas.

O primeiro, assenta na forma como estruturalmente, se pode afirmar que o direito do trabalho é o resultado do modo como cidadania e trabalho se vão articulando, ou desarticulando (cf. Ferreira, 2001: 262; cf. Santos, 2000). Se reconhecermos o carácter interdependente entre o trabalho e a sociedade, a indissociabilidade entre o trabalhador e a dignidade humana, reconhece-se também que a normatividade laboral se reflete no exercício dos seus direitos de cidadania e na forma como os mercados de trabalho traduzem dinâmicas de vulnerabilização através da desarticulação entre produção económica e reprodução social. Relembrando Robert Castel (1998: 34), o que acontece nas zonas periféricas da vida social é resultado do que ocorre no coração da estrutura social, no sentido que “[...] são sempre as orientações definidas nos centros

¹⁹ Ainda nesta temática sobre a consciência do(s) direito(s), Rosa Monteiro e Liliana Domingos (2013) como forma de abordar a problemática da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, bem como a perceção dos apoios existentes, assinalam, de modo similar, o trabalho de Suzan Lewis (1998) e a sua designação de “sentido de direitos”. As autoras evidenciam esta abordagem com o objetivo de identificar “o conjunto de crenças e sentimentos que as pessoas têm acerca dos direitos, da sua legitimidade e equidade, mas também do seu direito a eles, o que determina as suas expectativas de utilização e reivindicação, com base naquilo que é considerado justo e equitativo”.

de decisão - em matéria de política económica e social, de gestão das empresas, de readaptações industriais, de busca de competitividade, etc. - que repercutem como uma onda de choque nas diferentes esferas da vida social”. Assim, a vulnerabilidade gerada nos indivíduos torna-se resultado das estruturas, das instituições e dos padrões de regulação moldados à luz de transformações que seguem a evolução dos mercados.

O que nos conduz ao segundo mecanismo, de que os mercados de trabalho são padrões distributivos e, por essa razão, devem ser analisados do ponto de vista das opções político-normativas que legitimam a existência de diferentes manifestações de desigualdade que se traduz num aprofundar da vulnerabilidade dos indivíduos. A este propósito, Claus Offe (2010) argumenta que os mercados de trabalho podem ser entendidos como “máquinas de triagem” desempenhando uma função catalisadora de padrões de distribuição de desigualdades, existentes antes da troca de mercado ter início e do contrato de trabalho estar estabelecido (Offe, 2010:19). Observam-se, por isso, vulnerabilidades já existentes e que apenas são reforçadas na esfera laboral, dado que a desigualdade de oportunidades de emprego e a ausência de pleno emprego, encontra-se, na maior parte das vezes, em estreita relação com a ausência de oportunidades de formação e mão-de-obra pouco qualificada (e vice-versa). Tese convergente também, com a análise de Checchi *et al.* (2010) acerca dos níveis de desigualdade, a qual relaciona a situação dos indivíduos antes e depois da sua entrada no mercado de trabalho. O estudo salienta que níveis elevados de desigualdade em termos de oportunidades oferecidas aos cidadãos refletem, em grande medida, a desigualdade de rendimentos resultante de problemas institucionais e não tanto do esforço individual (cf. Checchi *et al.*, 2010). Os próprios mercados de trabalho refletem a vulnerabilidade existente por funcionarem como elementos reprodutores das mesmas, logo as vulnerabilidades dos indivíduos e grupos sociais fora do mercado de trabalho são por este potenciadas. Numa linha de raciocínio semelhante, outros estudos afirmam, igualmente, que o funcionamento dos mecanismos de mercado, inclusive no mercado de trabalho, dá origem a situações de vulnerabilidade no mundo do trabalho movidas pela competição, fundadas na desigualdade e guiadas por uma lógica que

reproduz a desigualdade social e, portanto, a repartição desigual da posse de recursos físicos, pessoais e sociais (cf. MTE/SPPE/CODEFAT, 2007:22)²⁰.

É, pois, a partir destes dois mecanismos que se assinala a importância do reconhecimento de que a normatividade laboral condensa em si toda a complexidade da regulação sociopolítica e económica que têm como alvo, em última análise, os indivíduos. É no desempenho do seu trabalho que os indivíduos demonstram a forma como estes fatores influenciam a sua vida (cf. Cesar Alves, 2019: 127). E como tal, torna-se urgente considerar o próprio sujeito do trabalho, aproximando-o do sujeito vulnerável em termos sociológicos (idem: 12). Como nos diz Bryan Turner (2006), a vulnerabilidade é uma experiência universalmente partilhada que força os seres humanos a instituírem regras institucionais legais, especificamente os direitos humanos universais. Segundo o autor somos ontologicamente vulneráveis e é essa mesma característica que nos torna interdependentes no mundo social (cf. Turner, 2006: 6-7). Da mesma forma, e combatendo o entendimento liberal do sujeito autónomo e independente, Martha Fineman (2008) concebe a vulnerabilidade como elemento universal e constante, inerente à condição humana, à luz da qual se devem construir perspetivas críticas sobre as instituições políticas e sociais, incluindo o direito²¹. Existe uma lacuna em pensar a vulnerabilidade na relação de trabalho somente em termos “subordinação”, “opressão” ou outros termos que refletem a desigualdade de poder da relação. O entendimento sociológico do conceito pode contribuir para que o direito do trabalho possa melhor corresponder às necessidades dos/as trabalhadores/as face aos diferentes tipos de vulnerabilidade a que os indivíduos estão sujeitos.

²⁰ Esta temática não é nova, pelo que Émile Durkheim na sua obra seminal *A Divisão do Trabalho Social* (1977) já nos alertava para a necessidade de uma sociedade justa como base para uma regulamentação social fundada, também ela, na justiça. É o que evidencia quando chama a atenção para a importância das relações contratuais e não contratuais que se desenvolvem simultaneamente. As mesmas desenvolvem-se simultaneamente nas relações sociais demonstrando que o contrato está submetido a “uma regulamentação que é obra da sociedade e não dos particulares, e que se torna sempre mais volumosa e mais completa” (Durkheim, 1977: 243). É importante não esquecer que embora haja padrões normativos e regulamentação específica, são também os valores e as regras sociais que delinham as escolhas e opções que sustentam as relações que se estabelecem entre os indivíduos, seja na esfera laboral ou fora dela.

²¹ A respeito da temática da vulnerabilidade e de uma análise da perspetiva destes dois autores, pode consultar-se Ferreira (2014).

Deste modo, destaca-se aqui, igualmente, a importância de considerar a vulnerabilidade enquanto categoria analítica do impacto do direito do trabalho na vida dos indivíduos. Em concordância, Lisa Rodgers (2016: 15) afirma que uma teoria da vulnerabilidade no centro do desenvolvimento do direito do trabalho possibilita uma análise do sujeito do trabalho além dos constrangimentos da teoria liberal – que considera os trabalhadores como autônomos, independentes e racionais atuando de forma unilateral e unidimensional sob o poder das forças económicas – gerando um entendimento de que os trabalhadores são sujeitos vulneráveis, complexos e multidimensionais inseridos num espaço institucional com as mesmas características. Tal contribui para aumentar o potencial do direito do trabalho ao proporcionar uma análise mais aprofundada sobre a ação dos trabalhadores e a própria sustentabilidade do direito do trabalho, incluindo a importância da identidade na experiência e na estrutura do trabalho (*idem*)²². No âmbito do direito do trabalho, a vulnerabilidade ressalta como uma noção instrumental que pode funcionar como guia para a aplicação das normas protetoras, visando a igualdade e a justiça. Porém,

enquanto o princípio da igualdade decorre de uma visão mais abstrata do indivíduo e da sociedade, estabelecendo contornos objetivos de equilíbrios ou desequilíbrios entre as relações humanas, a vulnerabilidade é uma noção «flexível», que apresenta «traços de subjetividade», não necessitando sempre de uma comparação entre situações e sujeitos (*Dorneles cit. in Cesar Alves, 2019: 118*)²³.

²² A autora sugere que a precariedade do emprego não pode ser combatida sem um exame profundo de todas as instituições que criam vulnerabilidade face à posição dos trabalhadores. Enquanto estas estruturas não foram repensadas (como é o caso dos constrangimentos que ressaltam da necessidade de comprovar uma relação de emprego para acesso a direitos legais, e a necessidade de classificação de uma categoria profissional/identidade profissional, tal como trabalhador doméstico, trabalhador temporário, etc.), os indivíduos não poderão construir a resiliência e autonomia que deveria estar premente enquanto objetivo de qualquer quadro jurídico de direitos laborais (Rodgers, 2016: 15).

²³ A este propósito, Cesar Alves (2019) argumenta que podem identificar-se vários tipos de vulnerabilidade que se inserem numa categoria ampla, abrangendo todos os trabalhadores, isto é, todos os que fornecem a sua força de trabalho independentemente do vínculo contratual ou inexistência do mesmo. O autor propõe sete tipos de vulnerabilidade existentes nas relações laborais que tanto podem ser reconhecidas por fatores de risco laboral como por condição pessoal do trabalhador: a vulnerabilidade negocial; a vulnerabilidade hierárquica; a vulnerabilidade económica; a vulnerabilidade técnica; a vulnerabilidade informacional; a vulnerabilidade psíquica; e a vulnerabilidade ambiental (cf. Cesar Alves, 2019: 123-127).

Neste sentido, a percepção da vulnerabilidade pode funcionar como instrumento de interpretação e aplicação da norma jurídica, e não necessariamente para fundamentar uma regra estatal diferente para uma situação específica (Cesar Alves, 2019: 18).

É importante realçar que as dinâmicas de vulnerabilização e o próprio entendimento do trabalhador como sujeito vulnerável estão em constante conexão e mutação. A experiência individual contempla diversos fatores que vão desde o salário, as horas de trabalho, a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal, a estabilidade e segurança no emprego, a igualdade oportunidades e progressão na carreira, a segurança social, e o diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores. O bem-estar dos/as trabalhadores/as não depende apenas de ter ou não um emprego, depende igualmente se têm um salário justo, se gozam de direitos, se têm boas condições de trabalho e acesso a segurança social. E todos estes fatores dependem de um conjunto de elementos multidimensionais que influenciam a criação de situações de vulnerabilidade laboral, entre os quais: o contexto socioeconómico; o sistema jurídico e regulação do mercado de trabalho; as normas sociais e percepção dos direitos; dinâmicas da empresa; serviços fornecidos pelo governo; e a estrutura do mercado de trabalho (cf. *European Commission*, 2018). A relação entre estrutura social e trabalho é que o que constrói a experiência dos trabalhadores, tanto de um ponto de vista objetivo, como subjetivo.

Deste modo, incluir o conceito de vulnerabilidade como categoria analítica na observação da influência da normatividade laboral na vida dos trabalhadores/as pode funcionar, também, como complemento ao que resulta dos processos sociais, económicos e políticos que afetam o mercado de trabalho, colocando no centro a experiência concreta dos indivíduos que são afetados pelas decisões e instituições que se movem à sua volta. A ideia de vulnerabilidade permite, pela sua amplitude e flexibilidade analítica, examinar a relação entre diferentes perspetivas teóricas sobre a necessidade de regulação na relação de trabalho, não se limitando aos efeitos externos dos processos económicos sobre os indivíduos ou grupos no mercado de trabalho, como também se debruçando sobre a natureza complexa e em permanente mutação do indivíduo e os processos multifatoriais e multidimensionais que envolvem os mesmos

(cf. Rodgers, 2016: 3). Assim, através da importância da normatividade laboral, assinala-se igualmente a possibilidade teórica da ideia de vulnerabilidade funcionar como instrumento de alargamento da esfera do direito do trabalho e da efetivação da dignidade da pessoa humana (cf. Cesar Alves, 2019: 127).

Capítulo 2 A regulação sociojurídica laboral: dinâmicas de transformação

Introdução

A centralidade do trabalho é visível na forma como se assume como elemento motriz fundamental no funcionamento das sociedades, laço social por excelência e fator crucial na estruturação social, económica e política da vida em sociedade. O carácter plural do trabalho traduz-se como um poderoso fator de integração social, estabelecendo posições, direitos e deveres, estando diretamente relacionado com os processos e as dinâmicas sociopolíticas e económicas que transformam a esfera sociolaboral e a própria identidade do direito do trabalho. Tendo isto presente, neste capítulo pretende-se evidenciar como o trabalho e sua regulação colocam em destaque a importância da regulação jurídica enquanto elemento estruturador de um quadro sociopolítico. Assumindo o direito do trabalho como indicador sociológico privilegiado, promove-se uma proposta de periodização acerca da estruturação dos sistemas de relações laborais e do direito do trabalho na Europa, em que é possível observar o modo como a instrumentalização do direito do trabalho está constantemente no centro das reformas político-económicas; a forma como a flexibilização da legislação laboral pontua as dinâmicas das relações laborais; e como as consequências que daqui advêm moldam um direito do trabalho que protege cada vez menos o trabalhador.

1. Da importância do trabalho: o direito do trabalho como indicador sociológico privilegiado

O trabalho e os seus direitos desempenham um papel fundamental na vida dos indivíduos. A perspectiva de que a divisão do trabalho está na raiz da vida social e política

é uma visão clássica da sociologia na qual se destacam Karl Marx²⁴ com a análise da relação entre capital, trabalho e alienação; Émile Durkheim²⁵ e as formas de solidariedade mecânica e solidariedade orgânica com a afirmação da divisão do trabalho social; e Max Weber²⁶ com a análise da ética protestante e do trabalho enquanto origem do racionalismo ocidental manifesta no capitalismo. Em comum, tomam o trabalho como elemento motriz fundamental no funcionamento das sociedades, tomando a sua contextualização histórica e a relação entre capital e trabalho como fator estruturante da sociedade. Nesta perspectiva, a centralidade do trabalho é inegável seja como atividade indispensável na forma de obter recursos materiais e imateriais necessários para viver em sociedade, seja pela sua expansão a todas as atividades humanas (Freyssenet, 1999: 12).

Se refletirmos sobre a atualidade, o trabalho permanece como laço social por excelência, elemento de integração e da coesão sociais, e da identidade através do reconhecimento social ligado ao trabalho (Castel, 1998; Silva, 2007; Dejours e Deranty, 2010; Lhuillier, 2013). Autores como Dominique Méda (2016), que outrora propunha “desencantá-lo”, reconhece que o trabalho dá e pode continuar a dar o acesso para os indivíduos, à sociabilidade, à utilidade social e à integração (cf. Toni, 2003: 261-262; Méda, 2016). Longe de o trabalho se constituir um valor em vias de extinção, perder o trabalho continua a ser muito mais do que perder um meio de sustento, na medida em que cada um situa no seu trabalho uma parte da sua identidade e nele encontra um dos fundamentos importantes da sua auto-estima (Renaut, 2005: 280). A este propósito, a afirmação de Castel (1998: 578) é contundente: “o trabalho permanece como referência dominante não somente economicamente, mas também psicologicamente, culturalmente e simbolicamente, facto que se comprova pelas reações daqueles que não o têm”.

Ao longo dos anos o significado do trabalho tem-se alterado, tornando-se cada vez mais diversificado, sendo hoje investido com grandes expectativas que entram em conflito com os desenvolvimentos organizacionais e a natureza em permanente

²⁴ Consultar Karl Marx (2017 [1867]), *O Capital*.

²⁵ Consultar Émile Durkheim, (1977 [1893]), *A Divisão do Trabalho Social I*.

²⁶ Consultar Max Weber (1967[1905]) *A ética protestante e o espírito do capitalismo*.

mutação do mercado de trabalho (Méda e Vendramin, 2017: 6). O trabalho é, ao mesmo tempo, e variando em diferentes graus: um fator de produção; a essência da humanidade; e o principal elemento do sistema de distribuição de riqueza, direitos e bem-estar social - e são estas dimensões que ao entrarem em colisão, tornam tão complexo o seu carácter (Méda, 2016). Analisado em diferentes períodos, estas diferentes camadas ou dimensões identificadas no conceito de trabalho, nos dias de hoje, estão perante uma difícil coexistência, sustentando as perceções e experiências quotidianas dos indivíduos (Méda e Vendramin, 2017: 30).

Os tempos recentes, onde os mercados financeiros assumem papel de destaque, demonstram como o fator trabalho fica reduzido ao desempenho produtivo e, simultaneamente, reduz a dignidade do trabalhador/indivíduo à precariedade das condições sobre as quais o exerce. A este propósito, Estanque e Costa (2012: 10) assinalam que é importante reconhecer que

a retirada de condições de segurança e estabilidade nas relações laborais só pode ter como consequência o esgaçar do próprio tecido social com todo o rol de riscos que isso comporta, tanto para a atividade económica como para a vida das pessoas.

O trabalho é isto mesmo, uma extensão a todas as esferas do indivíduo por se constituir num pilar fundamental da cidadania. Tendo isto presente, e reconhecendo as dificuldades e desafios impostos pelas crises que vêm abalando o seu lugar na sociedade, é importante refletir sobre o valor atribuído ao trabalho nas sociedades contemporâneas, deixando que o trabalho, ao invés do mercado, ocupe o lugar central, reabrindo o debate sobre o «trabalho genuinamente humano em condições humanas» (cf. Supiot, 2017: 241).

O trabalho é observado como um dos principais elementos da estruturação das sociedades, conduzindo à reflexão sobre aspetos e processos relacionados com a precarização do trabalho, individualização das relações de trabalho, insegurança e vulnerabilidade, fragmentação e integração social (cf. Toni, 2003: 262-263)²⁷. Este

²⁷ Nesta perspetiva, destaca-se o trabalho de Robert Castel (1998: 26) cujo trabalho é um “suporte privilegiado de inscrição na estrutura social”. O autor liga a “nova questão social” ao questionamento da função integradora do trabalho na sociedade, ampliando vulnerabilidades fundadas no enfraquecimento das proteções, historicamente fundadas a partir do mesmo. E neste sentido, há que considerar o conjunto

pressuposto, reflete a ideia de que o trabalho possui um papel substantivo e irredutível na estrutura e na qualidade das relações sociais, e na vida política. As experiências individuais e formas de relação interpessoais moldadas pela organização do trabalho têm um impacto profundo nas relações sociais fora da esfera laboral, influenciando modos de civilidade e estabelecendo vínculos sociais que tanto podem conduzir à cooperação, como pelo contrário, à falta de confiança e efeitos de exclusão. Tal, por sua vez, encontra reflexos no modo como o coletivo se organiza na vida política (Deranty, 2015: 105)²⁸. A centralidade social do trabalho transforma-o numa questão política fundamental, na qual os princípios de uma sociedade democrática e justa remetem obrigatoriamente para as formas de divisão e organização do trabalho (cf. Renault, 2012: 147). É politicamente crucial, também, no sentido que a questão do trabalho diz respeito à própria natureza da sociedade justa e democrática que se pretende alcançar. Relembrando John Dewey, Renault (cf. 2012: 148) evidencia que não pode haver uma sociedade verdadeiramente justa e democrática enquanto as condições de trabalho impeçam o desenvolvimento individual e coletivo, e o controlo democrático pare na porta do local de trabalho²⁹.

O trabalho possui um forte carácter político situando-o como principal instrumento de ação perante novos quadros político-económicos, combinando os

da sociedade, pois através das transformações no trabalho, coloca-se em causa a própria natureza dos laços e vínculos que formam as relações sociais e laborais (cf. Castel, 1998; cf. Toni, 2003: 267).

²⁸ Segundo Deranty (2015: 105), o papel substantivo e irredutível na estrutura e na qualidade das relações sociais e na vida política é uma dimensão da tese da centralidade do trabalho. Assim, a atividade trabalho é fundamental para os indivíduos em mais dois sentidos interdependentes. O primeiro, no sentido psicológico, sendo um elemento indispensável na constituição da identidade individual e no desenvolvimento das suas capacidades. O trabalho é central na aprendizagem cognitiva, na maturação emocional e para o desenvolvimento moral do indivíduo. Nesta medida, quando o trabalho não consegue corresponder a estas potencialidades de desenvolvimento e formação de identidade, torna-se num elemento disruptor devido ao seu significado psicológico. Trata-se de uma dimensão pragmática sobre a centralidade do trabalho, no sentido de os desafios que esta dimensão comporta na atividade trabalho são fatores positivos ou negativos decisivos para o desenvolvimento individual. A este sentido, está associada outra dimensão que implica que o domínio geral dos homens sobre as mulheres é estruturado essencialmente pela organização do trabalho.

²⁹ Sob a mesma premissa, também Axel Honneth faz uma releitura da importância da tese de Durkheim, evidenciando que o trabalho para possuir a dignidade do reconhecimento prometido pela sociedade deve ter por base a ideia de uma organização justa do trabalho (cf. Honneth, 2008:48-49). Na sua análise, Durkheim afirmava que a solidariedade necessária para integrar as sociedades modernas não deveria fluir de fontes da tradição moral ou religiosa, mas da realidade económica, na qual justiça e equidade tornar-se-iam ideais normativos trazidos de fora para a organização capitalista do trabalho, constituindo-se em pressupostos funcionais necessários, sem cuja vigência não poderia surgir uma consciência de pertinência social (cf. Honneth, 2008: 60-62).

pontos de apoio e de conexão entre os regimes de produção, consumo e reprodução, com “as particularidades desses processos em termos histórico-sociais e as singularidades como efeitos combinados entre o controle, a ideologia e as práticas resultantes” (cf. Costa e Almada, 2018: 163). Neste ponto, é claro que o capitalismo tomou o trabalho e sua regulamentação como centrais, pelo que o seu desenvolvimento ficou dependente das disposições e transformações do trabalho que englobavam os modos de pensamento e as práticas anteriores (idem: 170)³⁰. Portanto, a importância do trabalho reconhece-se na esfera individual, social e política, assumindo-se como elo de ligação e, simultaneamente, força motriz entre elas. O carácter plural do trabalho traduz-se, por isso, como um poderoso fator de integração social, estabelecendo posições, direitos e deveres, estando diretamente relacionado com os processos e as dinâmicas sociopolíticas e económicas que transformam a esfera sociolaboral e a própria identidade do direito do trabalho.

Deste modo, a partir de um olhar sociológico sobre o direito observa-se não somente um sistema político e económico, como também a importância do trabalho e seus direitos ao nível de um debate estrutural. Daqui ressalta a sua importância enquanto “cimento social” na regulação política, económica e social das sociedades. Esta perspetiva encontra concordância com o trabalho de Émile Durkheim, que se configura como a primeira sociologia que utiliza o direito como indicador para descrever o desenvolvimento da sociedade (Hyden, 2011:2-3). A forma como utiliza o direito, enquanto indicador social, é uma forma de estudar cientificamente os fenómenos sociais de forma objetiva através da análise da função da divisão do trabalho (cf. Ferreira, 2017: 129). Neste sentido, também aqui se toma o direito do trabalho como indicador social privilegiado na análise das transformações políticas, económicas e sociais na sociedade. O papel do direito coloca em destaque a importância da regulação jurídica do trabalho enquanto estruturador de um quadro sociopolítico. Como nos diz Supiot (2017: 7) para

³⁰ Partindo do reconhecimento da centralidade do trabalho e do seu valor ético, identitário e social, é também nesta linha de pensamento que Luc Boltanski e Ève Chiapello (2009) em *O novo espírito do Capitalismo*, demonstram como através de formas de justificação e de incorporação das críticas ao capitalismo, este novo espírito soube criar imperativos morais que legitimaram os projetos de autonomia, competência e desenvolvimento pessoal e os combinaram com as mais diversas modalidades de trabalho.

uma análise jurídica ser produtiva, deve levar em consideração a relatividade histórica e geográfica do direito, a qual não é uma característica universal e atemporal das sociedades humanas. Mas deve ter também em atenção a centralidade das regras jurídicas, as quais são a única forma de normatividade a ser objeto de deliberação, e consciente do seu próprio status, bem como o elo de ligação entre todos.

A forma como o direito do trabalho é influenciado por fatores externos, molda noções e conceitos legais (Countoris, 2007), compondo um quadro complexo de análise onde se cruzam as especificidades históricas, a sua evolução e as respostas sociais, políticas e económicas que daqui derivam.

2. Dinâmicas das relações laborais: uma proposta de periodização

Se tomarmos em consideração as transformações históricas da relação capitalismo – trabalho após a II Guerra Mundial, o surgimento de noções como sociedade pós-industrial, pós-fordismo, flexibilidade e desregulamentação abriram caminho para a fundamentação das reformas laborais. Os seus efeitos questionaram o modelo tradicional de direito do trabalho assente no “círculo virtuoso da economia”, na expansão dos Estado-providência, na cidadania industrial e social e na relação salarial fordista. A continuidade e “cumplicidade” entre as transformações sociais, políticas e económicas, e as alterações efetivas operadas nas relações laborais, apenas demonstram que a revisão das leis laborais surge, invariavelmente, como primeiro recurso para a resolução de dificuldades económicas e sociais (Monteiro Fernandes, 2012).

Nesta perspetiva, propõe-se uma periodização acerca da estruturação dos sistemas de relações laborais e do direito do trabalho na Europa. Tendo em conta este objetivo, segue-se o trabalho de Bob Hepple e Bruno Veneziani (eds.) em *The transformation of labour law in Europe 1945-2004* (2009)³¹, no qual os autores descrevem e analisam o direito do trabalho como parte de um processo histórico – como

³¹ Bob Hepple, juntamente com outros autores, criou o grupo *European Comparative Labour Law* em 1978, que levou à publicação de dois livros: *The making of labour law in Europe: a comparative study of nine countries up to 1945* (1986); e *The Transformation of labour law in Europe: a comparative study of 15 countries 1945-2004* (2009).

um filme em desenvolvimento e não em fotografias estáticas (Hepple, 2011: 30-31). Hepple (cf. 2011: 31) concorda com a perspectiva de Karl Klare de que o direito que regula o trabalho não pode ser contemplado num único e amplo paradigma, pelo que o seu desenvolvimento em geral, e suas características específicas em particular, são produto de uma variedade de fatores.

Toma-se, assim, como fio condutor, a análise dos autores, os quais optam por dividir a história recente do direito do trabalho e das relações laborais em cinco grandes períodos, relevantes pelas próprias transformações económicas, políticas e sociais que aconteceram entre estes períodos, pelo que cada transformação na esfera laboral e, conseqüentemente, no direito do trabalho, são produto das singularidades conflituais, das necessidades de mudança e das transformações em si próprias que os diferenciam entre eles e os contextualizam no tempo (Hepple e Veneziani, 2009). Dá-se prioridade a três temáticas principais focadas pelos autores: a economia e o direito do trabalho; a regulação do mercado de trabalho; e a evolução do contrato de trabalho. Porém, ao seguir o trabalho dos autores explora-se, também, a hipótese de dois cortes temporais adicionais, dado que a sua análise termina em 2004. Assim sendo, os períodos em análise englobam: a “Reconstrução” (1945-50); o “Estado-Providência” (1950-72); (3) a “Crise económica” (1973-79); (4) a “Reestruturação e desregulação” (1980-89); e (5) “A resposta Europeia ao capitalismo global” (1990-2004)³²; ao que acresce, (6) “A crise financeira de 2008” (2008-2014); e (7) “O pós austeridade e a recente crise pandémica” (2015 à atualidade). Quanto a estes dois períodos adicionais, a fase entre 2008 e 2014 caracteriza-se pelo início da crise financeira (2008) e pelas conseguintes reformas que nos conduziram ao signo da austeridade; enquanto a fase de 2015 até à atualidade, simboliza o período pós-austeridade na Europa, de forma geral, e mais especificamente, em Portugal, assinalando-se, também, as transformações mais recentes na esfera laboral.

³² Esta análise abrange 15 países europeus, nomeando características específicas de cada um no seu contexto evolutivo. O que justifica a escolha destes países é o facto de se terem tornado membros da União Europeia antes de 1 de maio de 2004, data que finaliza o período temporal do estudo em questão.

2.1 Do fim da II Guerra Mundial ao Estado Providência

Partindo do final da II Guerra Mundial, com o fim dos sistemas totalitários adotaram-se novas constituições reconhecendo vários direitos, transformando-se, também, num marco histórico face ao início de um novo direito do trabalho.

Na primeira fase, compreendida entre 1945-50 correspondente à fase da “Reconstrução”, ou seja, a fase seguinte à destruição deixada pela Guerra, os países que foram fortemente atingidos pela II Guerra Mundial adotaram o plano Marshall³³, e assim começou a recuperação económica da Europa. A forte procura de produtos pelas indústrias de trabalho intensivo, combinadas com o baixo custo da mão-de-obra europeia, conduziu ao crescimento económico e a altas taxas de emprego nas democracias ocidentais³⁴ (cf. Bruun e Hepple, 2009: 31-33). Em relação à regulação do mercado de trabalho, esta foi, obrigatoriamente, fomentada pelos estados que assumiram a responsabilidade através de várias medidas. Centraram-se, principalmente, em medidas macroeconómicas com o intuito de reduzir o desemprego. O estado nacionalizou várias empresas estratégicas e indústrias que, assim, estando nas mãos do estado asseguravam as suas atividades e, por conseguinte, o emprego. A reconstrução foi concretizada de modo diferente nos países europeus, traçando já o caminho para a distinção mais notória posteriormente, no estado providência, entre os países do norte e os do sul. Simultaneamente, a emigração europeia continuou a desenvolver-se cada vez mais. A necessidade de gerir o desemprego num continente devastado pela guerra conduziu, igualmente, à mudança no papel das instituições públicas de emprego. A OIT interveio contra os abusos das empresas privadas e a ineficiência dos sindicatos, propondo sistemas nacionais públicos e agências de

³³ De modo sucinto, o plano Marshall foi um programa norte-americano destinado a recuperar as economias dos países do ocidente e sul da Europa, profundamente abaladas com a Segunda Guerra Mundial. Foi anunciado em junho de 1947, num discurso na Universidade de Harvard, pelo Secretário de Estado George Marshall, com o objetivo de criar condições às nações europeias para o estabelecimento da democracia.

³⁴ Contudo, os países que estiveram sobre o controlo nazi viram dissolvidas as suas uniões sindicais, e nos outros países, os sindicatos ficaram mais fracos e mais divididos, sendo excluídos das tomadas de decisão, nas quais os empregadores tinham um poder crescente, insurgindo-se até, contra os sindicatos. Tal conduziu a um conflito industrial de uma dimensão nunca experienciada em países com um forte movimento sindical e com elevada participação no governo e nas empresas (cf. Bruun e Hepple, 2009: 31-33)

emprego sob o controlo de uma autoridade central, e estabelecendo planos de coordenação de forma a ligar as agências privadas à rede pública. Destaca-se, ainda, neste período, os obstáculos à segurança no emprego pela doutrina liberal que vigorava. Tanto para o direito comum como para o direito civil, o empregador e o trabalhador eram vistos como duas partes iguais no contrato, ignorando, assim, a discrepância de poder em negociar, e o facto de para um significar o sustento para a sua família, e para outro um custo de produção. Todavia, as medidas de proteção do emprego desenvolveram-se em alguns países, na qual a proteção contra o despedimento foi a mais notória (cf. Avilés e Vina, 2009: 59-64).

No que diz respeito à evolução do contrato de trabalho, diferentes fatores contribuíram para a sua transformação numa instituição económica e social moderna no mercado de trabalho. Deste modo, o contrato de trabalho começou por ser a expressão de um domínio individual, a realização concreta da vontade de uma pessoa na troca de um bem. Porém, a ideia de liberdade contratual nas sociedades liberais escondeu uma ambiguidade em relação aos seus princípios e construção teóricas que elevaram o contrato a um *status* de um “artigo de fé” quando aplicados ao mundo do trabalho e à sociedade industrial. Este equívoco legal consistia em que a liberdade do contrato pudesse justificar a sua função social numa sociedade de iguais, onde os bens, o capital e as pessoas seriam livres para circular e aceitar trabalho livremente, como se o direito ao trabalho significasse liberdade para trabalhar. Este mesmo direito ao trabalho apareceu em algumas constituições no final da II Guerra Mundial (França, Alemanha, Itália), e noutros países na segunda metade da década de 1970 (Grécia, Espanha, Portugal). É também, importante, denotar que as instituições tradicionais jurídicas e culturais influenciaram bastante a evolução do direito nas relações de emprego e no direito do trabalho, em geral. Os países europeus herdaram muito das suas raízes políticas anteriores à guerra, pelo que a definição de contrato de trabalho foi reflexo disso. Contudo, tanto no sistema do direito comum como no sistema do direito civil, o contrato de emprego ou de serviço era o meio legal e o parâmetro social que representava a esfera da aplicação individual e coletiva do direito do trabalho. O contrato típico na fase da reconstrução era representado pelo contrato de emprego subordinado estipulado por tempo indefinido, ou um contrato a termo fixo, herdados

dos códigos anteriores ou regulados e atualizados por “legislação especial”. Ambos os modelos predominavam e eram apontados como funcionais. Por conseguinte, o primeiro passo a ser tomado foi o de atenuar as consequências da guerra nos contratos de trabalho pré-existentes; depois centrou-se em renovar a legislação anterior; e finalmente, através da intervenção estatal, a intenção era a de garantir a igualdade de oportunidades para os desempregados em conseguirem um contrato de trabalho, acedendo ao mercado de trabalho pelos serviços públicos (cf. Veneziani, 2009: 99-103).

Assim, no início dos anos 1950, nos países ocidentais europeus, começava a reinar o consenso ideológico entre os maiores partidos políticos baseados em ideias económicas keynesianas, combinadas com uma maior intervenção do Estado em estimular a economia e produtividade, e mantendo o equilíbrio económico, dando origem ao modelo fordista. Foi um período de produção em massa de bens estandardizados em fábricas de grande escala, com leis que suportavam a institucionalização das relações laborais promovendo a estabilidade. A taxa de crescimento económico disparou, embora havendo disparidades entre os diferentes países. Um dos fatores que contribuiu para este crescimento foi o aumento da migração, e o rápido crescimento da força de trabalho reduziu as pressões sobre os salários, permitindo que os lucros pudessem servir para mais investimento. Um outro fator determinante foi a estrutura das relações industriais e do direito do trabalho, na qual o neocorporativismo se transformou na pedra angular da esfera laboral. O diálogo social acerca dos salários e da produção, assente na negociação coletiva entre os sindicatos e os empregadores, constituíram-se nos instrumentos que contribuíram para a harmonia laboral. De qualquer modo, e em geral, nenhum país detinha uma economia de mercado totalmente livre, sendo que a intervenção estatal tinha um peso muito forte, de que são exemplo as nacionalizações. Os governos controlavam firmemente as estratégias económicas, havendo, simultaneamente, o consenso político do seu papel em criar um estado providência. Este tinha três características específicas: a provisão de serviços públicos como a educação, cuidados de saúde etc.; segurança social forte e subsídios garantidos para os desempregados, idosos, doentes e incapacitados; e por último, o compromisso em manter o emprego pleno através de políticas macroeconómicas. O crescimento das despesas sociais era visto como parte de medidas keynesianas em

assegurar o emprego, e o estado providência passou a ser o corolário das políticas de investimento e crescimento, melhorando as condições de vida. Neste sentido, o direito do trabalho funcionava como instrumento para organizar o mercado de trabalho e assegurar a “paz industrial”. O crescimento dos sindicatos e movimentos laborais prometiam concessões em relação às políticas sociais, pensões e outras que tais. Esta foi a designada “era dourada” da Europa, na qual a ligação entre a participação no mercado de trabalho e as pensões da segurança social foram a chave do seu sucesso.

Todavia, em certos aspetos as políticas económicas e as leis laborais tendiam a divergir entre si. A partir de 1960, as políticas económicas levantaram conflitos em relação à distribuição do lucro e aos valores dos salários. No final da década, o consenso pós-guerra quanto à restrição dos salários em troca de um elevado investimento em capital estava quase dissolvido. No entanto, os governos em colaboração com os empregadores e os sindicatos continuavam a acreditar nas técnicas keynesianas em sustentar o crescimento económico, respondendo, até, às exigências de uma maior proteção no emprego, mais direitos para os sindicatos e uma maior participação dos trabalhadores. Porém, a não coincidência da política económica com os direitos laborais trouxeram de novo o conflito industrial. A crença na estabilidade foi questionada pela cultura jovem, que em 1968 se mobilizou politicamente em França (“maio 68”), estendendo a sua influência a outros países europeus. De algum modo, mesmo com impactos diferentes, transportava consigo o presságio por novas formas alternativas de participação popular. Associado a este movimento, estão também os movimentos feministas que trazendo a questão sobre a desigualdade de remuneração entre homens e mulheres, tecia grandes críticas ao estado providência neo-corporativista. De repente, questões associadas às tomadas de decisão no local de trabalho estavam uma vez mais na agenda. O conflito de interesses entre os partidos sociais era agora, também, importante, nos debates do direito do trabalho (cf. Bruun e Hepple, 2009: 34-40).

O crescimento económico foi acompanhado por uma mudança estrutural, pelo que a adaptabilidade do mercado de trabalho tornou-se um pré-requisito. No entanto, e devido, principalmente, à elevada imigração, conjuntamente com a adaptabilidade, eram necessárias medidas ativas que a regulassem. A imigração tornou-se numa fonte de grande mobilidade e flexibilidade em muitos países europeus. Contudo, ficou notório

que a imigração e o monopólio do estado nos serviços de emprego não resolveram as necessidades do mercado de trabalho, em particular, quanto aos empregos de curta-duração. Este foi o principal motivo que impulsionou o crescimento das empresas de trabalho temporário (ETT), fazendo com que o anterior monopólio do estado nos serviços de emprego fosse substituído por intermediários privados. As empresas de trabalho temporário tornaram-se o produto de uma economia menos estável e da variabilidade da procura no mercado, que confrontava as empresas com planeamentos imprevisíveis nas suas agendas de produção, mudando, assim, constantemente, as escolhas sobre as competências que seriam necessárias. As ETT's vieram satisfazer, assim, a necessidade crescente de flexibilidade procurada pelos empregadores. A flexibilidade também começou a ganhar espaço quanto aos direitos laborais. Embora os sindicatos tivessem estabelecido certos direitos dos trabalhadores em relação às ETT's, estas entravam em conflito com um dos princípios mais importantes do período em questão (Estado Providência) - o princípio de estabilidade, de ter um emprego estável. Este período assistiu, ainda, ao princípio de igualdade de tratamento dos trabalhadores desfavorecidos no mercado de trabalho, incluindo a reivindicação de salários iguais entre homens e mulheres. Contudo, este foi só mais um dos problemas a que se somaram a segmentação do mercado de trabalho, pondo em dificuldades vários sectores da população em busca de um emprego, como as mulheres, os jovens, os incapacitados e os trabalhadores mais velhos, e até os imigrantes. O rápido crescimento tecnológico, as mudanças económicas e a tendência pelos serviços manufaturados criaram uma descoincidência entre as competências de aprendizagem clássicas e as novas necessidades das empresas, pelo que a formação profissional foi reformulada e acompanhada de formação contínua. A formação, a educação e a aprendizagem ao longo da vida tornaram-se fulcrais num mercado de trabalho em constante transformação. Deste modo, uma maior segurança no emprego era uma exigência dos sindicatos, bem como uma maior participação dos trabalhadores, num tempo em que as uniões sindicais estavam no seu auge. Foram criadas medidas quanto ao despedimento, protegendo o trabalhador do poder do empregador. A Recomendação nº 119 (1963) da OIT, que determinava haver uma razão válida e fundamentada quanto

à conduta e capacidade do trabalhador que conduziu ao despedimento, é uma influência notória quanto à introdução destas medidas (cf. Avilés e Vina, 2009: 65-71).

A verdade, porém, é que o legado do passado não desapareceu no período de evolução do estado providência, porém, este estava agora limitado e o direito do trabalho clamava por novas técnicas jurídicas na sua concepção. Todos os países europeus desenvolveram uma rede social de legislação com o objetivo de assegurar um estado providência incrustado na relação laboral: a sua principal característica foi a diversidade de regulação para diferentes categorias de trabalhadores nos diferentes sectores económicos. Acresce a aplicação individual da legislação do estado providência a todas as pessoas inseridas numa relação contratual, a que se somou a continuação do controlo estatal do mercado de trabalho através da proibição do uso do contrato de trabalho fraudulento durante os anos 1960. A evolução dos vários estatutos relativos ao contrato de trabalho revelou a progressiva expansão do estado providência a todas as categorias profissionais dos trabalhadores. A própria definição de contrato de trabalho englobou uma controvérsia entre os diferentes países europeus, contudo, a relação laboral ficou designada como: uma parte - o empregado- aceita o trabalho ao serviço de outro em troca de uma remuneração por um determinado período (cf. Veneziani, 2009: 104-107).

2.2 Do fim do estado-providência ao neoliberalismo

O mundo que nasceu nos pilares do estado providência viria a ser abalado pela crise económica, em 1973, despontada pela crise do petróleo. Os países europeus ocidentais depararam-se com o aumento contínuo da inflação, com o crescente desemprego, e conseqüente declínio do crescimento económico.

Deste modo, o período áureo do modelo fordista terminou no mundo que emergiu nos anos 1970. No pós-fordismo, a crescente segmentação do mercado e a mudança nas linhas de produção através da introdução de novas tecnologias, clamavam por novas competências técnicas. A necessidade de resposta às rápidas mudanças no mercado de trabalho e a forte competição deu origem a novos conflitos laborais em

torno da “flexibilização” dos mercados de trabalho. Um facto curioso, em certa medida, sem precedentes na Europa, é que tanto as relações políticas como as industriais continuaram favoráveis ao trabalho. Tanto nas velhas como nas novas democracias, os sindicatos obtiveram grandes vitórias, as tendências neo-corporativistas (ou contratos sociais) cresceram e as leis de proteção ao emprego expandiram-se. Muitos governos adotaram uma posição promocional em relação à negociação coletiva e outras formas de cooperação entre os parceiros sociais a vários níveis. Houve, ainda, uma mudança quanto à intervenção da comunidade europeia a nível social que se refletiu, igualmente, a nível laboral. O direito do trabalho da comunidade europeia ganhou vida estabelecendo, sobretudo, regras de concorrência equitativas quanto aos despedimentos, transferências e insolvência. Durante este período, foram também discutidas questões quanto às cláusulas sociais de acordos comerciais, pelo que, em 1976, a OCDE adotou o “Guia Para as Empresas Multinacionais” estabelecendo padrões mínimos de proteção laboral. Um ano mais tarde, a OIT adota a declaração tripartida dos princípios em relação às multinacionais e políticas sociais, focando, maioritariamente, as questões sociais (cf. Bruun e Hepple, 2009: 41-44).

No entanto, a crise do petróleo gerou uma enorme turbulência ao nível da regulação do mercado de trabalho através do elevado desemprego. Deu-se uma grande quebra da produtividade e nos ganhos reais que começou em 1974, recuperando o equilíbrio somente em 1986. Foi neste período que emergiu o que seria depois denominado de “*social dumping*”, gerando competitividade ao nível salarial, de saúde e segurança, e outras condições de trabalho. Foram adotadas diferentes medidas anti-crise, por exemplo, ao nível macroeconómico foram impostas restrições quanto à imigração, acompanhadas de uma coordenação tripartida no emprego e de uma reestruturação das empresas. Os próprios serviços de emprego sofreram algumas alterações, pelo que o direito do trabalho concedeu algumas medidas específicas às agências de trabalho temporário. A relação entre as agências, os empregados e os empregadores passou a ser o objeto de regulação pela responsabilidade conjunta da empresa e empregador em pagar os salários e a segurança social, entre outras obrigações. A crise evidenciou, igualmente, a vulnerabilidade dos trabalhadores com mais idade, impondo medidas que facilitassem a sua reintegração no mercado de

trabalho, e na maioria dos casos, a reforma antecipada. Quanto ao emprego, foram criados contratos de trabalho para trabalhadores em part-time e em trabalho temporário, reconhecendo a sua importância na criação de emprego, invertendo o seu anterior descrédito na esfera laboral. Em vários países europeus foram, ainda, introduzidos planos sociais para os trabalhadores, e a obrigação de negociar estes mesmos planos com os seus representantes na empresa. Contudo, ficou claro que estes planos eram inúteis numa fase de desemprego em massa. O facto de conseguir um emprego era agora mais importante do que qualquer plano social, sobrepondo, assim, a empregabilidade ao social. Os planos de emprego ajudavam as empresas no desenvolvimento de novos produtos, abrindo novos mercados, regulando a introdução de novas tecnologias e ajudando, depois, a investir em novos empregos e formação profissional. Deste modo, tornou-se inevitável a transformação da própria relação laboral (cf. Avilés e Vina, 2009: 72-77).

Durante o período da crise económica, foram postos em causa conceitos e valores, que se refletiram na própria formulação do contrato de trabalho e os seus conceitos fundadores, nomeadamente, do conceito de subordinação. Durante os anos 1970, o processo da “constitucionalização” do direito do trabalho incluiu a modernização do contrato de trabalho, com a nova função de proteger o empregado, não como sendo a parte mais fraca, mas como sendo um cidadão social da empresa com plenos direitos. Contudo, o seu significado não ficou claro. Em 1970 predominavam dois tipos de trabalho subordinado: o dependente e o autónomo, sendo que os critérios utilizados na sua definição começaram a tornar-se insuficientes para lidar com as transformações profundas das profissões e competências do mercado de trabalho moderno. Seguindo as transformações socioeconómicas operadas pela crise económica a partir de 1973, o modelo de relação de emprego alterou-se. A evolução do conceito de subordinação tornou claro como as novas tecnologias e os valores sociais e culturais se tornaram comuns em todas as sociedades ocidentais. Pode dizer-se que o conceito de subordinação evoluiu da análise das suas características internas para a noção “externa” do seu perfil, isto é, a ênfase passou dos seus elementos internos como o comando, direção e controlo, para a total atividade do trabalhador. A subordinação passou a ser destacada na qualidade e intensidade dos vínculos entre empregadores e

trabalhadores e a organização da empresa, refletindo-se nos diferentes tipos de processos de reestruturação empresariais como o *outsourcing*, a sub-contratação e a externalização. Operou-se uma mudança quanto à relação de subordinação - os empregadores perderam autonomia económica e os trabalhadores adquiriram uma maior independência nas suas funções, gerando riscos e dificuldades quanto às leis de proteção do direito do trabalho. A desintegração vertical das empresas e a sua substituição por pequenas entidades, apenas aparentemente independentes, contribuíram para a fragmentação ou interrupção do contrato de subordinação. O período de crise económica originou, ainda, o uso de contratos de trabalho atípicos de forma a “contornar” o direito do trabalho. Deste modo, o principal modelo de trabalho era composto pela dependência económica sem subordinação, isto é, trabalho contínuo efetuado exclusivamente para um cliente, ou trabalho autónomo, como parte de um processo de produção controlado por outros. Em geral, a estrutura do modelo clássico do contrato de trabalho e do significado original de subordinação sofreram grandes transformações devido ao “alargamento” da esfera laboral (cf. Veneziani, 2009: 108-113).

A década de 1980 viria, então, a marcar um novo período. Os autores caracterizaram os anos entre 1980 e 1989 por fase de “Reestruturação e Desregulação”. Este período marca uma nova etapa na história das relações laborais, testemunhando a transformação das economias e mercados de trabalho da Europa ocidental. Em todos os países, o ímpeto era o de ultrapassar os efeitos da recessão para melhor corresponder à crescente competitividade internacional. O elevado desemprego persistia, a flexibilidade continuava a ser solução devido às mudanças no mercado de trabalho (acima mencionadas), dando origem a uma “periferia” de emprego precário sem proteção laboral, nem união sindical. A década de 1980 representou, também, uma mudança no papel do estado, tanto na economia como nas relações laborais. Houve uma distinção na abordagem europeia assente, por um lado, na ideia dos estados providência e numa estrutura neo-corporativista das relações industriais e, por outro lado, num forte carácter liberal de mercado e competição nas relações industriais britânico. Margaret Thatcher afirmou deliberadamente não existir sociedade, afirmando a sua ideia do neoliberalismo com base no individualismo competitivo, que

não só contribuía para maximizar a eficiência económica, como também garantir a liberdade individual e a democracia. O seu objetivo era o de reduzir a intervenção do estado nas questões sociais, encorajando o sector privado em seu lugar, incentivando as privatizações como forma de concorrência aos serviços públicos, e retirando ao direito laboral e aos sindicatos os seus poderes “privilegiados” no mercado de trabalho (cf. Bruun, e Hepple, 2009: 45-50).

A comunidade europeia assistiu ao conflito de ideias entre o “mercado social” continental europeu e a desregulação britânica. A flexibilidade transformou-se, igualmente, num tema central na comunidade europeia devido ao desejo de reduzir o desemprego e corresponder à crescente adaptabilidade dos mercados forçada pelas novas tecnologias e modelos competitivos. Foi um tempo de questionamento quanto às políticas sociais e económicas na Europa. E embora a flexibilidade na administração de Thatcher recaísse não só no mercado, mas, também, nas leis laborais, nem todos os países tomaram a flexibilidade como sinónimo de desregulação. As diretivas da comunidade europeia (1984 e 1988) continuaram a reforçar a manutenção dos valores sociais de justiça e segurança no mercado de trabalho. Este período foi, igualmente, marcado pela tendência em não restringir as atividades da empresa ao seu núcleo. A externalização e o *outsourcing* passaram a ser partes integrantes do processo de produção, enquanto novas formas de selecionar e adquirir a força de trabalho. As agências de trabalho temporário tiveram um grande crescimento durante esta década, dando origem à subcontratação como uma das formas mais importantes na produção de bens na década de 1980, ou seja, a intervenção de um terceiro elemento na relação de subordinação. Deste modo, a flexibilização estendeu-se à legislação laboral. Esta foi alvo de grandes pressões, conduzindo a uma série de reformas relativamente ao emprego a *part-time* e a termo, com um objetivo comum: reforçar a flexibilidade contra a rigidez e excessiva proteção que havia frustrado a competitividade das empresas. Quanto à segurança no emprego houve, mesmo, uma mudança, no equilíbrio de poder entre as partes, favorecendo os empregadores. Todavia, assistiu-se a uma crescente contradição entre a contínua necessidade de flexibilidade, por um lado, e a segurança no emprego, por outro. Acompanhando todas estas transformações económicas e sociais, o tradicional esquema do contrato de trabalho já não cobria todas as formas de

emprego que surgiram, como o part-time, o teletrabalho, etc. Os novos vínculos contratuais que correspondiam à procura económica dos empregadores e as demandas sociais dos “novos trabalhadores” por flexibilidade, e a mudança da sociedade industrial para uma sociedade de informação/comunicação, desafiaram os velhos paradigmas de proteção social e de emprego estável continuando a multiplicar as formas de trabalho atípico (cf. Bruun, e Hepple, 2009: 45-48; cf. Avilés e Vina, 2009: 78-82).

No mercado de trabalho coexistiam os vínculos contratuais herdados do passado e os novos tipos, podendo identificar-se cinco “desvios” em relação aos clássicos. O primeiro centrou-se na duração do contrato combinado com a necessidade de força de trabalho flexível, o que acelerou a evolução da tipologia de contrato de duração fixa. O segundo focou a duração do trabalho - a necessidade de flexibilidade implicou uma redução no tempo de trabalho. Na maioria dos casos, o contrato de trabalho estava moldado para ser um instrumento de uma política de contenção de custos laborais. Assim, correspondia às necessidades organizacionais da empresa, enquanto satisfazia certos extratos do mercado laboral. O terceiro assentou sobre a disponibilidade individual do trabalhador, ou seja, o compromisso deste em realizar as tarefas a que se propôs num dado momento. O vínculo contratual persistia mesmo quando o trabalhador não estava a executar as suas funções (por exemplo em caso de doença) – tratou-se de um esquema contratual onde a subordinação não era técnico-jurídica, mas socioeconómica. O contrato foi alterado na sua forma clássica e perdeu a sua função protetora, uma vez que o trabalhador não interferia na tomada de decisão do tempo de trabalho, na duração dos seus deveres e tarefas, ou mesmo na natureza da sua função. O quarto desvio recaiu sobre a relação jurídica bilateral entre trabalhador e empregador que, desde o início dos anos 1970, e devido ao aumento das relações socioeconómicas, passou a envolver um terceiro elemento, as empresas de trabalho temporário e, por isso mesmo, a caracterizar-se como uma relação triangular. Tal promoveu uma zona cinzenta onde o direito do trabalho encontrou o direito comercial, embora tivessem filosofias diferentes - enquanto o contrato de trabalho protege a personalidade do trabalhador, o direito comercial trata de mercadorias e bens. Por último, o local de trabalho também representou um desvio à relação contratual, o ciclo produtivo da

empresa era agora organizado também fora dela, e isso produziu efeitos na relação de subordinação do trabalhador (cf. Veneziani, 2009: 114-120).

Portanto, com o início dos anos 1990, uma nova fase floresceu, a qual foi designada pelos autores de “Capitalismo Global: A resposta europeia” e que abrangeu o período entre 1990 e 2004 (ano que termina a análise dos autores). O ano de 1989 marcado pela queda do muro de Berlim simbolizou um novo começo para a Europa: a reunificação alemã, a independência dos estados bálticos, a queda dos regimes comunistas, a dissolução da União Soviética e a sua substituição pela federação russa. Todos estes países abraçaram o capitalismo e a democracia, e entraram num mercado económico globalizado. Também noutras democracias europeias ocorreram profundas mudanças. Em lugar de ideologias neoliberais de livre mercado hostis à intervenção estatal e às leis laborais, em particular, emergiu o que ficou denominado de “Terceira via”, uma tentativa de reconciliar o individualismo de mercado com a democracia social. As medidas políticas da “Terceira Via” tiveram lugar no partido *New Labour* de Tony Blair, em Inglaterra, no ano de 1997, nas quais a equidade e justiça eram vistos como valores para alcançar a produtividade e eficiência económica. Na União Europeia a maior mudança ocorreu entre o Tratado de Maastrich (1993) e o Tratado de Amesterdão (1997). A comissão europeia rejeitou “milagres” tais como o protecionismo, a redução nas horas de trabalho e a redução drástica dos salários. Favoreceram as políticas de emprego ativas de mercado, incluindo a criação de empregos, o desenvolvimento de uma comunidade com um maior nível de competências, maior flexibilidade na organização do trabalho e na distribuição da sua duração, e a redução dos custos laborais que não os salários. Pairava uma abertura consensual quanto à Terceira Via enquanto conciliadora da integração económica com a integração social. Mesmo quanto à negociação coletiva foi fomentada a cooperação entre trabalhadores e empregadores de modo a aumentar a competitividade, através de legislação que contribuísse para a sua implementação. Em 2000, a ETUC (a Confederação Europeia de Sindicatos) estabeleceu um comité de coordenação para a negociação coletiva ao nível europeu, formulando um conjunto de linhas condutoras (cf. Bruun e Hepple, 2009: 49-56).

A Europa rumava de encontro a uma abordagem baseada na subsidiariedade (princípio gerado do Tratado de Amesterdão). Foi criado o Método de Coordenação

Aberta, um processo descentralizado e intergovernamental de cooperação fiscal, económica e de emprego e depois, em 2000, foi adotada a Estratégia de Lisboa para o emprego e crescimento. A agenda estava ligada às medidas de emprego e à flexigurança, identificada como tentativa de conciliar a flexibilidade para os empregadores com a segurança para os trabalhadores. Houve, igualmente, um grande investimento na educação, considerado a base para a aprendizagem contínua, crescente adaptabilidade, e conseqüente crescimento económico. A Estratégia Europeia de Emprego (EEE) expressou a preocupação quanto a estas matérias reunindo políticas ativas de emprego num conjunto de linhas condutoras que pretendiam impulsionar o emprego, reforçadas depois pela OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico) e pela própria Estratégia de Lisboa (cf. Bruun e Hepple, 2009: 49-56).

As tendências neoliberais no mercado de trabalho persistiram, e com o “esvaziamento do estado social” (que deu origem a uma rede de instituições e organizações que cooperaram contra o desemprego), o *workfare* desenvolveu-se. O *workfare* estabeleceu o foco na empregabilidade dos trabalhadores e não nas garantias dos empregadores. A habilidade das empresas em competir num mercado global assentou na “ativação dos desempregados” através da formação, da eficiência na sua colocação e no desenvolvimento das suas capacidades. O emprego precário perpetuou-se pelos sucessivos contratos a termo, fazendo com que o trabalhador pudesse estar excluído de qualquer proteção laboral. Assim, a proteção contra os despedimentos individuais também diminuiu, ao contrário da regulação dos despedimentos coletivos que foi melhorada em muitos sentidos, e promovida através de convenções coletivas. Um dos mais significativos desenvolvimentos no mercado de trabalho na década de 1990, assentou em novas formas de regulação de trabalho dependente ou autónomo, devido ao aumento dos trabalhadores autónomos a operar em atividades de *outsourcing* (cf. Avilés e Vina, 2009: 83-93).

Foi, pois, a partir de 1990, que devido ao abuso de várias formas contratuais, ao perigo de diferenças injustificadas e vantagens competitivas, que foram fixados princípios fundamentais e igualitários quanto ao tratamento de contratos *part-time* e a termo, por relação aos de tempo inteiro e permanentes. A questão é que, embora não generalizada, a tendência a partir de 1990, vai de encontro a um progressivo

relaxamento dos pré-requisitos legais e dos pilares mais significativos contra o uso incorreto do contrato atípico. Existiu deliberadamente uma política de enfraquecimento das garantias de proteção laboral, assistindo-se, ao mesmo tempo, à “restauração” do consentimento individual como mecanismo de sobreposição ao poder dos sindicatos. A excessiva flexibilidade possibilitando modificações unilaterais do tempo de trabalho, ou seja, a possibilidade de fragmentar a continuidade temporal da atividade e a continuidade jurídica da sua obrigação, expôs o trabalhador ao risco de evitar qualquer proteção laboral e social. Em 1999, e de modo a melhorar esta posição, agora mais fraca, dos trabalhadores devido à crescente flexibilidade, o sistema dinamarquês propôs um quadro de regulação jurídico inspirado pela “flexigurança”. A flexigurança integrou um dos pilares da Estratégia de Lisboa que argumenta a necessidade da adaptabilidade no mercado de trabalho, com o intuito de coordenar a flexibilidade com um conjunto de medidas financiadas pelo estado social, promovendo a segurança no mercado de trabalho. A técnica jurídica é baseada numa rede de diferentes fontes do direito: estatutos e desregulação de políticas de negociação coletiva (cf. Veneziani, 2009: 121-125).

A análise dos autores termina, portanto, no ano de 2004, com a bandeira da flexigurança e da desregulamentação dos mercados de trabalho indo de encontro ao objetivo da flexibilidade. Maria do Rosário Palma Ramalho (2009: 76), evidencia que a flexigurança³⁵ é a representação máxima desta nova evolução do direito laboral. Este conceito surge para contornar os efeitos perversos da flexibilização dos vínculos laborais, com destaque para a segregação do mercado de trabalho entre os trabalhadores com um contrato de trabalho por tempo incerto e trabalhadores precários, e para a falta de segurança no trabalho que decorre da flexibilização interna (idem).

Neste sentido, vinca que se tratou de uma fase de crise do direito do trabalho (cf. Ramalho, 2009:65). A liberdade na flexibilização de normas assentes, de modo a adaptá-las às necessidades das empresas, numa lógica produtiva e competitiva, levou

³⁵ A este propósito conferir também António Casimiro Ferreira no seu artigo sobre o "Trabalho digno e flexigurança" (2008), e ainda, Hermes Costa sobre "A flexigurança em Portugal: desafios e dilemas da sua aplicação"(2009).

as empresas a refletirem sobre os custos associados ao trabalho subordinado, tentando reduzi-los ao máximo. O recurso ao trabalho independente registou um aumento, dado que não trazia aos empregadores outros encargos para além do pagamento da remuneração acordada. Os efeitos laborais que daí surgiram representaram um aumento do número de desempregados, dos regimes laborais considerados marginais - como o trabalho a termo ou o trabalho temporário-, e do trabalho em regime de prestação de serviços, quer em moldes lícitos quer em moldes ilícitos (Ramalho, 2009:67-68). Não admira, portanto, que dado o rumo tomado, em 2008, o mundo viria a ser novamente abalado por uma crise financeira de contornos particulares e que se revelou mais grave do à partida parecia ser.

2.3 A crise financeira de 2008: a austeridade como continuum neoliberal

O ano de 2008 viria, assim, a marcar o início da crise financeira e a estruturar um novo período nas relações laborais e, por conseguinte, no direito do trabalho. A falência do grupo *Lehman Brothers*, o quarto maior banco de negócios dos Estados Unidos, simbolizou o colapso do sistema financeiro mundial, dando origem a uma crise generalizada, atingindo, por isso, também a Europa. Como refere David Harvey (2011: 24), trata-se de uma crise conhecida e assumida como financeira, mas que, está enquadrada num processo de racionalização das irracionalidades do capitalismo, que conduzem a uma reconfiguração dos modelos de desenvolvimento, a novas esferas de investimento e, note-se, a novas formas de poder de classe. Neste sentido, o caminho seguido foi o retorno aos lugares-comuns das reformas sociais e laborais dos períodos anteriores, expressas nas recomendações do Fundo Monetário Internacional (FMI), do Banco Mundial, nas orientações de resposta à crise plasmadas na revisão da Estratégia de Lisboa com o EU2020³⁶. A redução dos custos salariais, a contenção na despesa pública com a proteção social e a insistência na adaptabilidade, como fator de competitividade, evidenciaram que no domínio social os direitos laborais e os mecanismos de proteção continuaram a ser perspetivados na lógica herdada do período

³⁶ Conferir: <http://ec.europa.eu/eu2020/>

pré-crise. Para alguns autores, nomeadamente Alain Supiot (2010: 151), a crise foi apenas um sintoma de um problema muito mais profundo, em última análise, uma crise no direito e nas instituições.

Face à crise financeira, alguns países, nomeadamente, a Irlanda, seguida da Grécia e depois Portugal, pediram ajuda financeira ao FMI, de onde veio a resultar o conceito estruturador do novo cenário político e económico - a austeridade. Mark Blyth, autor de *Austerity: the history of a dangerous idea* (2013) define austeridade como: “uma forma voluntária de deflação na qual a economia se ajusta através da redução dos salários, preços e nas despesas públicas de modo a restaurar a competitividade, a qual é (supostamente) pretendida ao cortar nas despesas do estado, na dívida e nos deficits” (Blyth, 2013: 2).

De um modo geral, as respostas políticas produziram regimes de austeridade caracterizados por medidas como cortes no estado social, reduções das pensões, congelamento do salário mínimo e nos aumentos salariais, e despedimentos no sector público. As instituições internacionais como o FMI e a OCDE apelaram para o enfraquecimento da legislação laboral mais protetora e para a descentralização da negociação coletiva, de modo a facilitar a implementação de um mercado de trabalho ainda mais flexível, principalmente, quanto ao salário (cf. Serrano *et al.*, 2011: xxiii; OECD, 2012; Verdugo *et al.*, 2012). O caminho traçado relativamente à esfera laboral nos países em dificuldades financeiras centrou-se na flexibilidade e na redução de custos (cf. Quadro 2). Houve uma série de medidas aplicadas que refletiram, principalmente, uma maior flexibilidade de horários, salários, e assim, um maior poder da entidade patronal sobre o trabalhador. De uma forma geral, o despedimento passou a ser mais fácil, as horas de trabalho aumentaram e o salário manteve-se igual e a negociação coletiva foi desvalorizada. Um pouco por todos os países europeus em crise, as medidas foram consensuais servindo-se da flexibilidade e da redução dos custos do trabalho como forma de cumprir os défices orçamentais, sublinhando o papel instrumental do trabalho nas reformas levadas a cabo (Santos, 2015).

Quadro 2: Mudanças anunciadas e/ou aplicadas na esfera laboral na Europa

	Reformas nas relações industriais e nos sistemas de negociação coletiva	Mudanças nas regras do despedimento individual e coletivo	Mudanças na legislação e organização do tempo de trabalho	Mudanças nas regras dos contratos atípicos de trabalho
Bélgica		•	•	•
Bulgária	•			•
Chipre		•		
República Checa		•	•	•
Estónia	•	•		•
Finlândia	•			
França	•			•
Alemanha			•	•
Grécia (MoU)	•	•	•	•
Hungria	•	•	•	•
Itália	•	•		•
Irlanda (MoU)	•			
Letónia		•		•
Lituânia		•	•	•
Luxemburgo			•	•
Holanda	•			•
Polónia	•		•	•
Portugal (MoU)	•	•	•	•
Roménia	•	•	•	•
Eslováquia	•	•	•	•
Eslovénia			•	•
Espanha	•	•	•	•
Suécia			•	•
Reino Unido		•	•	•

Fonte: Clauwaert e Schömann, 2012: 9

Neste sentido, quanto à valorização do trabalho, as medidas implementadas não se coadunaram com nenhuma política efetiva de emprego (cf. Tajman *et al.*, 2011: 5)³⁷.

³⁷ A este propósito, acerca da necessidade de tomar um novo rumo e apostar na proteção dos direitos laborais, a OIT produz continuamente análises que demonstram que o rumo da flexibilidade neoliberal deve ser repensado, sobretudo, em alturas de crises (ILO, 2009; ILO, 2010; ILO, 2010a; ILO, 2010b; ILO, 2011; ILO, 2011a; ILO, 2011b; ILO, 2012; 2012a).

A título ilustrativo, o relatório da Eurofound (2014: 2) acerca da reestruturação do mercado de trabalho (condições de trabalho e satisfação pessoal) evidenciou o lado negativo do contexto de crise, associando a reestruturação do mercado de trabalho ao aumento de intensidade laboral e menor segurança no emprego, expondo mesmo os trabalhadores a maiores riscos psicossociais. Sobre o impacto da crise nas relações laborais na Europa, a grande conclusão que se retira é a de que as reformas laborais ao nível nacional tenderam a desregular a legislação laboral já flexibilizada, representando na maioria dos casos um retrocesso quanto à proteção dos trabalhadores (Clauwaert e Schömann, 2012: 16). Os principais efeitos recaíram sobre a enorme escalada da taxa de desemprego, sendo especialmente visível nos países que pediram ajudas financeiras e cuja regulação laboral tinha como orientação a implementação dos Memorandos de Entendimento (cf. Quadro 3).

Quadro 3: Taxa de desemprego na Europa e nos países sujeitos ao resgate financeiro

Anos	Taxa de desemprego			
	UE28	Grécia	Irlanda	Portugal
2007	7,2	8,4	5,0	8,0
2008	7,0	7,8	6,8	7,6
2009	8,9	9,6	12,6	9,4
2010	9,6	12,7	14,5	10,8
2011	9,6	17,9	15,4	12,7
2012	10,4	24,4	15,4	15,5

Fonte: PORDATA

2.4 O pós-austeridade e a recente crise pandémica

A crise financeira teve efeitos negativos por toda a Europa, conduzindo, mesmo, ao questionamento da política económica seguida. Em 2016, no rescaldo da crise de

2008, três colaboradores do FMI³⁸ apresentaram uma análise com base no reconhecimento de que as políticas neoliberais contribuem, de uma forma geral, para o aumento das desigualdades, colocando em questão o desenvolvimento económico. Uma avaliação das políticas seguidas em diversos países, conduziram os autores à constatação de três principais conclusões: os benefícios em termos de crescimento parecem bastante difíceis de estabelecer quando se olha para um amplo grupo de países; os custos em termos de uma desigualdade crescente são evidentes, traduzindo o *trade-off* entre crescimento e igualdade da agenda neoliberal em certos aspetos; o aumento da desigualdade é prejudicial para o nível e sustentabilidade do crescimento económico, apontando a importância para os efeitos distributivos da agenda neoliberal centrada sobre o crescimento económico (Ostry, Loungani, e Furceri, 2016: 39). Concluem, por isso, que tal sugere a necessidade de reconsiderar o que agenda neoliberal poderá vir a alcançar, e o que o FMI deverá estar na linha da frente face a tal indagação (idem: 41)³⁹.

Os impactos da crise de 2008, e consequente austeridade, foram realçados por diferentes organizações internacionais, demonstrando que o caminho seguido mergulhou a Europa e, principalmente, os países alvo de resgate financeiro, numa recessão ainda maior. Quanto à esfera laboral, a OIT (2016; 2017) tem vindo a assinalar que na Europa, em particular, em países como a Grécia, Chipre, Irlanda, Portugal e Espanha, os direitos mais básicos do trabalho estão, e permanecerão, pelo menos a curto-prazo, sob ameaça. De facto, um dos diagnósticos gerais, também corroborado pelo relatório do Parlamento Europeu acerca do impacto da crise nos direitos fundamentais, constata que os direitos ao trabalho, a par com o direito à segurança social, foram especialmente afetados pelas medidas de austeridade (cf. Tamamović, 2015).

De uma forma geral, as reformas introduzidas contribuíram para uma redução dos níveis de segurança laborais tanto ao nível do emprego, como do desemprego. O

³⁸ Conferir: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2016/06/ostry.htm>

³⁹ No mesmo sentido, o autor Ben Clift (2018), no livro *The IMF and the Politics of Austerity* faz uma análise sobre a posição do FMI quanto às políticas de austeridade, constatando que a mesma se alterou substantivamente ao longo da crise da zona euro. Acresce, a publicação do relatório *World Economic Outlook 2012*, no qual o FMI inclui uma “caixa de informação” sugerindo que a austeridade provoca mais danos ao crescimento económico do que se pensava anteriormente (cf. Artigas, 2020).

que se tornou, igualmente, evidente, é que tal não foi exclusivo dos países do sul da Europa que foram mais fortemente atingidos pela crise, o que sugere um processo contínuo de transição para um modelo de regulação do mercado de trabalho caracterizado por níveis mais baixos de segurança no emprego na Zona Euro (cf. Moreira *et al.*, 2015: 219).

E embora se assista a sinais de recuperação económica, dado que o emprego superou os níveis pré-crise em 2016, a taxa de desemprego ainda não voltou aos níveis registados antes de 2008. Para além disso, o aumento dos salários tem permanecido modesto, mesmo face à recuperação económica, pelo que as perspetivas do mercado de trabalho continuam associadas às perspetivas de crescimento a médio prazo, permanecendo condicionadas pelo legado da crise financeira e económica e suas tendências económicas de longo prazo (cf. Eurofound, 2017: 33). Também a OCDE (2018) confirmou a mesma tendência de estagnação salarial. Apesar de no final de 2017 o número de pessoas empregadas nos países membros da OCDE ter superado pela primeira vez o nível que se registava antes da crise financeira de 2008, o crescimento dos salários não acompanhou esta evolução favorável do emprego, referindo que “no final de 2017, o crescimento dos salários nominais na OCDE era apenas metade do que era há dez anos”. O diagnóstico é o de que a estagnação dos salários afetou, sobretudo, os países mais afetados pela crise e os trabalhadores mal remunerados, fazendo do agravamento das desigualdades um dos traços principais dos últimos dez anos (cf. Ferreira V., 2019)⁴⁰.

A questão é que a austeridade marcou negativamente um mercado de trabalho que seguia já as tendências de uma contínua flexibilidade e precariedade laborais. Sob o reconhecimento de uma crise financeira, mas não um questionamento mais profundo que conduziria a uma crise ideológica, a austeridade tirou proveito da hegemonia neoliberal das últimas trinta décadas servindo-se da forma como o económico foi retirado da contestação político-ideológica (cf. Rutherford e Davison, 2012: 7; Massey, 2012: 99-100).

⁴⁰ Conferir: <https://www.esquerda.net/artigo/mutacao-e-metastases-uma-decada-de-crise-europeia-pos-2008/60202>

Também o desenvolvimento das novas tecnologias vieram afetar o mundo do trabalho. As tendências tecnológicas, como a digitalização da economia e do trabalho, têm vindo a colocar novos desafios em vários planos (Estanque, 2018). A emergência de novas formas de trabalho tem sido acompanhada por novas formas de emprego que combinam locais de trabalho não convencionais com novos arranjos contratuais, afastando-se cada vez mais de condições de trabalho outrora consideradas típicas (Valenduc e Vendramin, 2016), assinalando a necessidade de novas formas de regulação laboral. A designada “revolução digital” produziu um impacto sobre o mundo laboral, realçando novos fatores como: a clientelização em massa com recurso a tecnologias avançadas; plataformas digitais facilitadoras de uma maior rapidez e trabalho à distância; o desenvolvimento da robótica adaptável a diferentes contextos, necessidades e serviços; redes de produção descentralizada; a fragmentação cada vez mais generalizada de funções produtivas e cadeias de valor numa escala global; e a reconfiguração e mistura de fronteiras entre indústria e serviços e entre produção e consumo (*World Economic Confederation*, 2016; cf. Estanque *et al.*, 2018).

Neste cenário, e apesar do clima social “pós austeridade” ser mais positivo, observando-se uma recuperação da atividade económica e uma melhoria global dos indicadores de pobreza e desigualdades, as fragilidades que caracterizavam as economias e o perfil do emprego até 2008 não desapareceram, emergindo, uma vez mais, na sequência da atual pandemia. Tomando todos de surpresa, a pandemia da COVID-19⁴¹ que obrigou ao confinamento como forma de travar a propagação do vírus, teve consequências nefastas sob o normal funcionamento das sociedades, tendo um enorme impacto sobre a vida social e económica. É importante realçar que a rápida expansão do vírus não está exclusivamente associada às características e à sua elevada transmissibilidade. A este propósito, Caldas, Silva e Cantante (2020: 8) referem que

a velocidade e os padrões da sua disseminação evidenciam a relevância de fatores sociológicos e geo-económicos, como os fluxos migratórios e turísticos, a divisão internacional do trabalho e da produção, a estrutura de

⁴¹ Em janeiro de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou o surto de uma nova doença provocada por um coronavírus na província de Hubei, na China, como uma emergência de saúde pública de preocupação internacional. No dia 11 de março de 2020, declarou o surto de coronavírus COVID-19 como uma pandemia.

interdependências comerciais globais (...) [ao que crescem] os incrementos da acessibilidade e da mobilidade às escalas nacional e internacional.

Num mundo globalizado económico e financeiramente, uma crise como a pandemia COVID-19 não só origina emergências de saúde, mas também choques económicos com impacto direto nos mercados, na oferta (produção de bens e serviços), na procura (consumo e investimento) e no mundo do trabalho (OIT, 2020). Em abril de 2020, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) assinalava que as medidas de confinamento, parcial ou total, estariam a afetar cerca de 2,7 biliões de trabalhadores, representando 81% da força de trabalho de todo o mundo (ILO, 2020: 1). A contração do emprego foi visível, por exemplo, na redução das horas de trabalho, resultado dos *layoffs* (suspensão temporária da atividade) e outras formas de redução temporária de horários, sendo possível estimar a diminuição das horas de trabalho em cerca de 6,7% no segundo trimestre de 2020, o que equivale a 195 milhões de trabalhadores a tempo inteiro⁴².

Entre os setores mais afetados identificam-se o comércio a retalho, a hotelaria e a restauração, e a manufatura. A atividade económica nestes setores tem sido drasticamente reduzida, representando um corte significativo em termos de receitas. Com o aumento de encerramentos parciais ou totais que restringem as atividades de trabalho e a mobilidade de grande parte dos trabalhadores, para muitos tornou-se impossível trabalhar, enquanto para outros os seus métodos de trabalho sofreram grandes alterações. Estes setores empregam milhões de trabalhadores que são muitas vezes mal pagos, pouco qualificados, o que piora, ainda mais, a sua situação. Empregando à volta de 1,25 biliões de trabalhadores em todo o mundo, estes setores de atividade representam cerca de 38% da força de trabalho mundial, e embora nem todos os trabalhadores sejam afetados de forma igual, o que fica patente é que muitos dos trabalhadores afetados têm já salários baixos e pouca, ou quase nenhuma, proteção social. Tal significa que o impacto negativo apenas vem acentuar uma desigualdade já existente. O que nos conduz à economia informal, na qual os trabalhadores não são cobertos pela proteção social associada ao emprego formal, acrescentando, agora, a falta de acesso aos serviços de saúde, como também de subsídio de desemprego caso não

⁴² Esta análise está, também presente em Santos, 2021.

possam trabalhar por motivo de doença (ILO, 2020: 1, 5-6). Tal demonstra o agudizar da precariedade laboral já existente, contribuindo para um aumento de situações de vulnerabilidade abrangente a um grande número de trabalhadores.

Capítulo 3 Dois paradigmas, duas sociedades? Austeridade versus trabalho digno

Introdução

Os capítulos anteriores acerca da normatividade que deve estar subjacente ao direito do trabalho e da relevância da sua regulação enquanto elemento central no funcionamento político, económico e social das sociedades, colocam-nos perante o questionamento das opções que sustentam diferentes paradigmas sociojurídicos. Por lidar de perto com os poderes económicos, sociais e políticos num sentido regulador, a “agenda” da normatividade laboral tende a espelhar, através dos seus debates a competição entre modelos, teorias e visões do mundo socioeconómicas e políticas. A normatividade laboral configura-se como um compromisso entre os atores sociais em conflito, em contínuo processo de negociação e de renegociação.

Neste sentido, este capítulo, expõe os dois paradigmas de regulação sociojurídica que se colocam em confronto nesta tese – o paradigma da austeridade e o paradigma do trabalho digno -, e que pressupõem, igualmente, diferentes normatividades que orientam o direito do trabalho. Se nos detivermos nas transformações que vêm pautando o mundo do trabalho desde os anos 1970, por entre crises financeiras e consequentes reformas na regulação laboral, como anteriormente demonstradas no capítulo 2, os defensores da flexibilidade laboral têm tomado vantagem sob a onda da neoliberalização. Prova disso é a resposta à crise financeira de 2008, cuja solução passou por reforçar as opções anteriormente seguidas. Passando à apresentação dos dois paradigmas de regulação sociojurídica das relações laborais que aqui se pretende discutir, é importante perceber qual o *background* que ambos sustentam. Traçando o caminho de chegada a ambos os paradigmas, por um lado, debate-se a forma como o paradigma da austeridade se constituiu na resposta óbvia face ao contexto em que surgiu como solução, sendo um *continuum* das velhas questões laborais que vêm marcando o mundo do trabalho e, por outro lado, evidencia-se a história e os princípios

da OIT, que através da normatividade refletida num conceito rico de trabalho baseado na justiça social, fazem do trabalho digno não somente uma aspiração, mas uma realidade possível que se pode alcançar através de escolhas políticas, económicas e sociais. Para além disso, e de forma a aproximar os ideais normativos do trabalho digno à realidade, identificam-se propostas de (re)normativização do direito do trabalho que, perante os desafios atuais, vão beber aos princípios defendidos pela OIT.

1. Rumo à austeridade: as velhas questões do mundo laboral

Uma discussão sobre o paradigma da austeridade implica perceber o caminho que confluuiu para este cenário. O que aqui se denomina de velhas questões do mundo laboral são, pois, elementos recorrentes que têm vindo a caracterizar, influenciar e condicionar as relações laborais. São três as questões que aqui se assinalam.

A primeira diz respeito à globalização enquanto motor da implementação do neoliberalismo, tendo um forte impacto nas relações laborais e cujas consequências se estendem até aos dias de hoje. De um ponto de vista multidimensional e contextualizado, embora os processos de maior interconexão mundial possam assumir várias formas, pode argumentar-se que a globalização assume uma forma específica devido ao domínio mundial do pensamento económico neoliberal. A globalização transformou-se, assim, num projeto político com o objetivo de implementar políticas neoliberais. No entanto, trata-se de um fenómeno que não é somente influenciado pelas pessoas que trabalham, como é ativamente produzido e reproduzido pelos mesmos (cf. Williams *et al.*, 2013). A globalização implicou a adoção de um conjunto de medidas e de recomendações de política económica e de política externa, com representação simbólica no denominado Consenso de Washington⁴³, potenciando o

⁴³ O Consenso de Washington é um conjunto de dez prescrições de política económica - 1) disciplina fiscal; 2) priorização dos gastos públicos no sentido de combate ao défice; 3) reforma tributária; 4) liberalização financeira; 5) flexibilização do regime cambial; 6) abertura comercial; 7) estímulo ao investimento direto estrangeiro; 8) privatização; 9) desregulamentação das relações de trabalho e 10) regulação da propriedade intelectual - consideradas como o conjunto de reformas "padrão" promovido para países em vias de desenvolvimento e em crise, por parte de instituições sediadas em Washington, tais como o Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Mundial e Departamento dos Estados Unidos do Tesouro. O termo foi usado pela primeira vez em 1989 pelo economista inglês John Williamson e as prescrições abrangiam

processo de desregulamentação crescente em benefício da liberalização dos fluxos internacionais de capitais. Deste modo, nas últimas décadas, a matriz neoliberal ocidental tendeu a afirmar-se como quadro referencial não somente das relações económicas, mas também das relações sociais e culturais. Neste sentido, a globalização tanto pode ser perspectivada como uma oportunidade de desenvolvimento e de afirmação no contexto internacional para certos países, enquanto para outros, mais frágeis social e economicamente, pode constituir-se como um mecanismo de desagregação multidimensional (cf. Genari e Albuquerque, 2011: 52-53). De facto, a globalização neoliberal tem contribuído para o aumento dos níveis de desigualdade económica e social em muitas partes do mundo. A este propósito, António Firmino da Costa (2012) tem reforçado a importância que as interdependências sociais globais assumem na configuração dos fenómenos contemporâneos de desigualdade social, e que tal remete para vários fenómenos distintos, se bem que interligados e complementares entre si⁴⁴.

Do processo de globalização ressalta a imposição do neoliberalismo que veio alterar o mundo do trabalho. Através do discurso de diversas instituições internacionais como o FMI, o Banco Mundial e a OCDE, proclamou-se a redução dos custos com o trabalho, a redução da despesa e a flexibilidade laboral enquanto exigência contínua. A proliferação das empresas de *outsourcing* no seguimento da terciarização da economia, a criação de uma panóplia de vínculos contratuais de acordo com as exigências das empresas e do mercado, a introdução de novas tecnologias com o objetivo de aumentar a competitividade e crescimento económico, vieram moldar definitivamente as relações laborais. Pierre Bourdieu (1998), a propósito da “essência do neoliberalismo” assinala que as políticas impostas estabelecem o reino absoluto da flexibilidade, com os empregadores a contratarem a termo ou de forma temporária, repetindo

políticas em áreas como a macroeconomia e sua estabilização, abertura económica com respeito ao comércio e ao investimento e a expansão das forças de mercado dentro da economia doméstica.

⁴⁴ Costa (2012: 9) afirma que “a noção de desigualdades globais pode aqui ser entendida como recobrando os três seguintes planos: (i) o da presença crescente, nas múltiplas desigualdades observáveis em contextos locais e sociedades nacionais, de marcas e efeitos das relações sociais de âmbito global e suas assimetrias; (ii) o das desigualdades entre países, ou desigualdades internacionais, tal como elas se estabelecem e evoluem no mundo atual em profunda globalização; (iii) o das desigualdades sociais que se constituem à escala planetária, abrangendo ou atravessando a sociedade humana no seu todo, num contexto de interdependências sociais globalizadas”.

reestruturações empresariais, nas quais a competitividade entre empresas, como também dentro da própria empresa, torna-se num objetivo primordial. Da mesma forma, a competitividade é estendida aos indivíduos através da individualização da relação salarial (objetivos de performance individual, avaliações individuais de desempenho, permanentes avaliações individuais, aumentos salariais individuais ou bónus baseados no mérito, etc.). Existe uma pressão face ao “autocontrolo” e que é extensível ao envolvimento dos trabalhadores de acordo com técnicas de gestão participativas que vão para além da gestão da empresa. Na perspetiva do autor, trata-se de técnicas de dominação racional que impõem um sobre envolvimento no trabalho, estabelecendo condições de trabalho sob um enorme stress e, simultaneamente, enfraquecendo ou destruindo quaisquer padrões ou solidariedades coletivas (cf. Bourdieu, 1998: 2-3). Daqui emerge um mundo darwiano, de uma luta de todos contra todos, cuja importância de manter o emprego desenvolve-se sob condições de insegurança, sofrimento e stress (idem: 3).

Esta realidade sustenta-se até hoje, fazendo da globalização neoliberal um ponto de viragem e, simultaneamente, um quadro permanente que define as relações laborais⁴⁵. Como resultado desta “governança pelos números”, ideia enunciada por Supiot (cf. 2017: 283), gera-se um sentimento de inquietude explicado apenas por meio de fórmulas, indicadores e gráficos, refletindo uma lógica que confunde como a situação se desenvolve e a sua representação geométrica. Por entre crises e cenários de pós crise, a herança neoliberal persiste, fazendo da flexibilidade, adaptabilidade e competitividade o corolário que nunca muda. Os seus efeitos persistem, também, visíveis no aumento do desemprego, da precariedade e da insegurança na esfera sociolaboral.

Portanto, uma segunda velha questão que se evidencia, e se encontra em estreita ligação com a anterior, prende-se com o retomar dos lugares-comuns das instituições internacionais face à regulamentação dos mercados de trabalho e suas

⁴⁵ Reconhecendo os impactos negativos da globalização, a OIT publicou o relatório *Por uma Globalização Justa* (2005), elaborado pela Comissão Mundial Sobre a Dimensão Social da Globalização, constituída em fevereiro de 2002, apela a “um processo de globalização de forte dimensão social, baseada em valores universais compartilhados e no respeito aos direitos humanos e à dignidade da pessoa; uma globalização justa, integradora, dirigida democraticamente e que ofereça oportunidades e benefícios tangíveis a todos os países e a todas as pessoas”.

respostas aos momentos de crise. Com a expansão do neoliberalismo e do ímpeto da flexibilidade laboral que vem guiando (e desvirtuando) o caráter protetor do direito do trabalho, as respostas à(s) crise (s) representam continuamente a transposição de um “receituário de uso universal desenvolvido por instituições internacionais, como a OCDE, o FMI e a União Europeia (UE), ao longo da década de 1990, muito antes das primeiras manifestações da Grande Recessão” (Silva *et al.*, 2017: 17). A agenda destas instituições tem seguido um padrão – contenção na despesa pública com a proteção social e a redução dos custos salariais. Com o argumento da “crise”, as políticas de emprego nos diferentes países da UE, até então competência de cada estado-membro, passaram a ser cada vez mais

uma prerrogativa das instituições da União, à margem do que está instituído nos tratados (...) o programa de flexibilização do mercado de trabalho, promovido pela Comissão Europeia e pelo Banco Central Europeu, é parte do que se assume ser uma condição para a sobrevivência da moeda única, já que o trabalho e o seu custo são tidos como as principais variáveis de ajustamento económico no espaço da zona euro (Silva *et al.*, 2017: 28).

A fórmula das reformas do mercado de trabalho mais recentes, não são mais do que uma transposição e uma especificação das estratégias de emprego elaboradas desde a década de 1990 pela OCDE, a UE e o FMI, contudo, no contexto de novas crises, estas estratégias revestem-se também de novas justificações assente num novo enquadramento retórico. Por exemplo, enquanto na década de 1990 a justificação para as medidas de flexibilização e ativação assentavam na necessidade de combater o desemprego e estimular o crescimento económico, aquando da crise do euro, o fundamento alterou-se para a necessidade de repor o equilíbrio das contas externas (cf. Hespanha *et al.*, 2017: 372).

Numa análise das políticas de emprego desde a década 1990, passando pelas influências da OCDE e da UE, Nuno Teles (2017: 71-72) conclui que o trabalho se tornou na principal variável de ajustamento da economia dos países da periferia europeia, enquadrada por uma alteração estrutural que afetou os governos nas últimas décadas: “a separação entre a política económica (orçamental, monetária, comercial, industrial, etc.), guiada pelos imperativos da integração europeia, e a política de emprego, agora enquadrada exclusivamente no domínio da política social”. O resultado foi que os países

da periferia europeia (onde se inclui Portugal) sujeitos às condicionalidades dos credores oficiais se tornaram vítimas da “desvalorização interna”, teoria que procura replicar os efeitos de uma desvalorização cambial através da desvalorização salarial (idem). Interpretadas à luz desta estratégia, as diversas medidas orientadas para o mercado de trabalho, deixam de surgir como contributo associado ao combate ao desemprego, mas antes convergentes na produção de um único resultado – a redução dos custos salariais das empresas (cf. Hespanha *et al.*, 2017: 373).

Sob este cenário, uma terceira velha questão perdura, desdobrando-se em dois elementos interdependentes: o círculo da precariedade repete-se continuamente, ou seja, os que se encontram numa situação precária, veem a sua condição piorar; e esta mesma precariedade é influenciada e agravada pelos quadros legais, realçando o modo como as práticas sociais dos empregadores estão em dissonância com os princípios jurídicos do direito do trabalho (cf. Santos, 2012).

Quanto à questão do círculo da precariedade, se nos detivermos na crise financeira de 2008 e consequentes medidas de austeridade e, especificamente em Portugal, as condições de vida associadas aos rendimentos do trabalho, de capital e transferências privadas, colocou 47,8% da população em risco de pobreza em 2013 (INE, 2015: 3). Deste modo, e segundo um estudo sobre as consequências sociais do programa de ajustamento,

o efeito conjunto da crise económica, em particular o forte aumento do desemprego, e das alterações introduzidas na legislação laboral traduziram-se numa quebra real do ganho médio equivalente de 6,3% em termos brutos e de 12,1% em termos líquidos. Foi igualmente possível comprovar que essa diminuição dos rendimentos do trabalho não afetou de igual forma todos os trabalhadores por conta de outrem e que foi entre os trabalhadores de menores salários que a quebra dos rendimentos mais se fez sentir (Rodrigues *et al.*, 2016: 101).

A diferenciação do ganho médio equivalente de acordo com o tipo de contrato dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) foi particularmente significativa e agravou-se acentuadamente ao longo do período 2009-2014. Se em 2009 o ganho médio de um TCO com contrato permanente era cerca de 30% superior a um com contrato temporário, em 2014 essa relação era já superior a 50%, deixando claro que foi

sobre os TCO em situação de maior fragilidade e com vínculos laborais mais precários que recaiu uma maior parcela dos custos sociais do processo de ajustamento (Rodrigues *et al.*, 2016: 148). Em suma, o estudo conclui que vários fatores, tais como o aumento do desemprego, cortes salariais e nas transferências sociais e o aumento da tributação dos rendimentos e pensões, contribuíram para acentuar as situações de pobreza pré-existentes (*idem*).

No mesmo sentido, também na recente crise pandémica em Portugal, e como anteriormente referido, os trabalhadores com contratos a prazo ou vínculos ainda mais frágeis, foram os que mais perderam o emprego, a que acresce um nível de escolaridade mais baixo e predominantemente a trabalhar nos serviços (Aníbal, 2020: 2; INE, 2020). A pandemia teve como efeito direto o

crescimento das desigualdades sociais devido ao aumento do desemprego nas suas múltiplas formas, em especial, dos trabalhadores precários «dependentes» ou «independentes» (em período experimental, a termo, em trabalho temporário, a recibos verdes, de plataformas eletrónicas, autónomos e intermitentes das artes, etc.) da economia formal e da informal (trabalho doméstico, turismo, restauração, biscates das reparações, etc.) (Pedroso, 2020).

A situação de precariedade é agudizada pelo facto da grande maioria dos referidos trabalhadores não ter acesso ao subsídio de desemprego por não ter um vínculo laboral formal ou por não ter o número de dias de contribuições suficientes para cumprirem o período de garantia do regime de segurança social, como, ainda, nenhum direito a qualquer outra prestação social dos regimes de proteção social, excetuando os eventuais apoios da ação social pública ou de entidades do terceiro setor (*idem*).

Assim, ligada a esta questão encontra-se a forma como a legislação laboral é crescentemente desvirtuada do seu sentido protetor da parte mais fraca, e ainda, como é contornada, fazendo-se uso de uma interpretação deslaboralizada dos seus princípios. Tomando novamente como exemplo a crise financeira de 2008, com as alterações à legislação laboral em Portugal, resultantes do Memorando, é importante reter que: a redução para metade da retribuição por trabalho suplementar e por trabalho em feriado, implicou um corte médio da retribuição total do trabalhador entre 2,3% e 2,9% em 2013; a redução do pagamento por trabalho em dia feriado correspondeu a um corte

de 75% dessa parcela do rendimento do trabalhador; resultou no aumento do período de produção em uma hora (não paga), enquanto o preço da hora suplementar se reduzia para metade; significou que ao fim de um ano, o trabalhador deu à empresa entre 7,9 a 12,8 de dias úteis de trabalho, sem qualquer retribuição adicional; e representou uma concessão de vantagens às empresas, traduzidas num acréscimo do excedente bruto de exploração das empresas entre os 2,1 e os 2,5 mil milhões de euros (Leite *et al.*, 2014: 184-185). Também o ataque à negociação coletiva no sector privado com a redução drástica do número de convenções sectoriais e do número de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas, em 2012, 2013 e 2014, representam fatores adicionais no sentido do declínio dos salários dos trabalhadores do sector privado. O Código do Trabalho foi mais longe do que o Memorando introduzindo limitações à negociação coletiva através da imperatividade das normas em matéria de férias, feriados, compensação salarial do trabalho suplementar e também compensação por despedimento (Lima, 2015: 12-13). Foi notória a perda de autonomia dos parceiros sociais, sobretudo dos sindicatos, que viram a sua posição ainda mais subalternizada, gerando uma maior tensão nas relações entre os próprios atores das relações laborais, inclusive dentro do campo sindical (Leite *et al.*, 2014).

Mais recentemente, no cenário de pandemia e com a introdução do estado de emergência que resultou na “suspensão do mundo laboral”⁴⁶, verificaram-se “um conjunto de situações que têm dado azo a interpretações *contra legem*, bem como medidas incongruentes com os objetivos a que se propõem” (Lamelas e Silva, 2020: 2). Várias denúncias chegaram aos sindicatos de empresas que como forma de responder à crise vão contornando a lei laboral, seja através de despedimentos de trabalhadores precários, imposição unilateral de gozo de férias e recusas de teletrabalho ou desrespeito pelas normas de proteção (Lopes, 2020). A título ilustrativo, com o encerramento dos estabelecimentos, nomeadamente de retalho, começaram a ser impostas férias aos trabalhadores, em que o próprio pagamento de subsídio de férias

⁴⁶ Não obstante, em Portugal, com a declaração do estado de emergência, e ainda que, estruturalmente, não tenha havido uma alteração substantiva do regime legal laboral, a situação conjuntural vai no sentido de assegurar a manutenção dos postos de trabalho. Porém, deve ter-se presente que a declaração do estado de emergência suspendeu o exercício de dois direitos fundamentais: o direito à greve em setores essenciais e, de forma generalizada, o direito de iniciativa privada (Lamelas e Silva, 2020: 4).

seria suspenso durante esse período, prometendo a sua retribuição para mais tarde. Tal prática, e não se tratando de microempresas, é considerada abusiva pelos especialistas em direito do trabalho (Ferreira e Crisóstomo, 2020). Para além disso, também o teletrabalho tem sido alvo de polémica devido ao recurso a programas ocultos de vigilância remota de trabalhadores, os quais permitem controlar as suas ações online e a informação que partilham e a que acedem. Sindicatos, advogados e até a própria Comissão Nacional de Proteção de Dados dizem que a prática, ainda que ilegal e punida por lei, está a ganhar terreno e aumentou exponencialmente com a massificação do teletrabalho (Mateus, 2020).

1.1 O paradigma da austeridade: fundamentos normativos

Percorrendo este caminho, a globalização, o ímpeto neoliberal, o regresso aos lugares-comuns das instituições internacionais, o círculo da precariedade e consequente contornos aos quadros legais, demonstram como o que se mantém são os princípios normativos que sustentam estas opções.

É por isso, que alguns autores evidenciam que no período de crise o que se manteve de modo quase intacto foi a ideologia neoliberal. Quer isto dizer, que há o reconhecimento de uma crise financeira, mas não um questionamento mais profundo que conduziria a uma crise ideológica (cf. Rutherford e Davison, 2012: 7). Pode mesmo afirmar-se que o obscurecimento das questões ideológicas, momentaneamente estabelecidas pela crise financeira, não aconteceu por acaso, foi sim, um resultado político, dado que nas últimas trinta décadas uma das marcas da hegemonia neoliberal é a forma como o económico foi retirado da contestação político-ideológica (Massey, 2012: 99-100). O modo como o sector financeiro domina a economia, através da sua natureza aparentemente imaterial, leve e não incorporada, sustenta o seu carácter facilitador da troca pura, do fluxo global e do individualismo no processo de produção. A ênfase na flexibilidade, na diferenciação e no movimento ao invés do estático - características de um quadro capitalista - tornaram-se férteis para que os fundamentos ideológicos da especulação financeira pudessem florescer e apoderar-se da esfera sociopolítica (cf. Massey, 2012: 100). A ideologia neoliberal tomou de assalto a cidadania

democrática através da narrativa pública de colocar o económico sobre o social, demonstrando (como fez no período de crise do estado-providência) as falhas de um governo orientado para políticas sociais e, assim, justificar a expansão do mercado às diversas esferas da sociedade, seja política, cultural, social ou civil, as quais outrora foram isoladas do seu poder (cf. Somers, 2008: 3; 37-40).

Deste modo, não esquecendo que “antes da crise, já havia uma crise”⁴⁷, 2008 marcou simbolicamente o início de uma crise económica e financeira. Como já referido, a crise financeira de 2008 foi despontada pela falência do grupo *Lehman Brothers*, o quarto maior banco de negócios dos Estados Unidos, conduzindo ao colapso do sistema financeiro mundial e dando origem a uma crise generalizada. Se refletirmos sobre o caminho percorrido até 2008, fica claro que as políticas neoliberais se tornaram dominantes, dando progressivamente um lugar de maior destaque ao “bom funcionamento dos mercados”. Muitos autores realçam a tensão básica na configuração político-económica do capitalismo avançado, uma tensão que faz dos desequilíbrios e da instabilidade a regra e não a exceção, e que encontrou expressão numa histórica sucessão de diferentes, mas concordantes, distúrbios da ordem socioeconómica (Harvey, 2011; Streeck, 2013: 262-263). A este propósito, Wolfgang Streeck (2013: 263) afirma que esta crise apenas pode ser entendida como fazendo parte de mais uma etapa em curso, de uma inerente evolução conflitual e transformação de uma formação social muito específica, designada por “capitalismo democrático”. Este argumento é também sustentado por David Harvey (2011: 24), pois embora seja considerada uma nova crise, para o autor trata-se de uma crise conhecida e assumida como financeira, mas que está enquadrada num processo de racionalização das irracionalidades do capitalismo.

Neste sentido, as respostas à crise mantiveram a opção de continuar sobre os princípios neoliberais, e da sua génese viria a resultar o conceito estruturador de solução para a crise dos défices financeiros: a austeridade. Segundo Reis (2013: 4), a austeridade criou um modelo de “gestão” da crise, e foi sistematicamente utilizada como forma de atuação sobre o modelo social e político, introduzindo alterações no Estado e nos modelos de governação política. Na Europa, de um modo geral, as respostas políticas

⁴⁷ Conferir *The financial and economic crisis: a decent work response* (ILO, 2009).

produziram regimes de austeridade caracterizados por medidas como cortes no Estado social, reduções das pensões, congelamento do salário mínimo e nos aumentos salariais, e despedimentos no setor público. Face à sua justificação e consequentes efeitos, a austeridade foi alvo de grande debate.

Mark Blyth, autor de *Austerity: the history of a dangerous idea* (2013) define austeridade como: “uma forma voluntária de deflação na qual a economia se ajusta através da redução dos salários, preços e nas despesas públicas de modo a restaurar a competitividade, a qual é (supostamente) pretendida ao cortar nas despesas do estado, na dívida e nos deficits” (Blyth, 2013: 2). Na sua perspetiva, trata-se de um conceito que mascara a verdadeira raiz da crise, transformando uma crise financeira com origem nas dívidas dos bancos, em dívidas dos estados no sentido de salvar o sistema financeiro da ruína (Blyth, 2013)⁴⁸. Deste modo, um conceito profundamente económico, reveste-se de um carácter sociopolítico funcionando como um meio de resgate ao neoliberalismo profundamente enraizado e com um forte impacto sob os indivíduos (Lazzarato, 2012).

Ulrich Beck no livro intitulado *A Europa Alemã, De Maquiavel a «Merkievel»: estratégias de poder na crise do Euro* (2013) critica o objetivo da austeridade por parte da ação dos países mais fortes da Europa (neste caso a Alemanha), dado que é visível a tensão estrutural entre um projeto europeu apresentado e gerido de cima pelas elites políticas e económicas, e a resistência de baixo que são, portanto, os cidadãos (cf. Beck, 2013: 21). No fundo, são vários os autores que identificam um fenómeno que se encontra na raiz da austeridade: “a desconexão entre o mundo económico e financeiro e o mundo social, evidenciando que os conselhos dos economistas que dominam o debate baseiam-se num «analfabetismo» político-social” (Munchau in Beck, 2013: 28). Como nos diz Claus Offe (2013: 212), neste cenário encontra-se ausente uma teoria de justificação normativa da realidade, no qual os recursos económicos determinam as tomadas de decisão nos processos políticos, enquanto os donos dos próprios recursos e os resultados distributivos do mercado, não são suficientemente estrangidos por

⁴⁸ Mark Blyth (2013) afirma que se trata de uma pretensão política de atribuir a culpa aos estados, de modo que aqueles que provocaram o fracasso não tenham que pagar por ele. A austeridade não é somente o preço de salvar os bancos, é o preço que os bancos pretendem que outras pessoas paguem por eles (Blyth, 2013: 7).

direitos sociais e intervenções políticas - pelo contrário, estes últimos são colocados à disposição dos “imperativos económicos”.

O cenário é que para além das pessoas, os mercados assumem-se, igualmente, como protagonistas da regulação sociopolítica, criando tensões em relação aos direitos sociais associados à cidadania (cf. Schafer e Streeck, 2013: 19). O ponto central que se altera em relação a outras crises, parece ser a transparência em afirmar a importância dos mercados sobre os cidadãos. No cenário desta crise, os mercados detêm grande poder nas tomadas de decisão política, aumentando a pressão sobre os cidadãos. Sendo dois elementos totalmente distintos, as pessoas e os mercados, a tarefa dos governos quanto à justiça social torna-se, particularmente, difícil (cf. Schafer e Streeck, 2013: 19).

Logo, com a chegada da “nova era de austeridade” a capacidade dos estados-nação para mediar entre o que no passado eram os direitos dos cidadãos, por um lado, e os requisitos necessários para a acumulação de capital, por outro, sofreu uma grande transformação (Streeck, 2013: 282). Segundo o autor, os tempos em que se podia lidar com as tensões entre economia e política, e mesmo entre democracia e capitalismo, dentro das comunidades políticas nacionais, chegaram ao fim. Os governos têm necessariamente de considerar as obrigações e constrangimentos internacionais, em particular, e obrigações quanto aos mercados, forçando-os a impor sacrifícios à sua população. Deste modo, as crises e as contradições do capitalismo democrático passam a ser internacionalizadas, desenvolvendo-se não somente dentro dos estados, mas também entre os mesmos e, simultaneamente, nos dois níveis. Os mercados, de um modo sem precedentes, começaram a ditar o que os estados soberanos e democráticos deverão fazer aos seus cidadãos e o que devem recusar fazer (cf. Schafer e Streeck, 2013: 282). A tarefa dos governos nacionais é, principalmente, a de vender às pessoas as manobras dos tecnocratas financeiros internacionais e os compromissos produzidos pela diplomacia financeira. Se tal não funcionar, a alternativa é contar com a ajuda de “*experts*” financeiros para esconder, o máximo possível, as perdas colossais do estado de bem-estar, as mesmas que estão a ser pedidas aos cidadãos que as assimilem em benefício dos donos do capital e dos gestores financeiros (Schafer e Streeck, 2013: 21). Como resultado, os cidadãos começam a ver os seus governos nacionais não como seus “agentes”, mas sim de outros estados ou organizações internacionais com o FMI ou a

UE (Streeck, 2013: 283). Em última análise, em tempos de austeridade parte-se do pressuposto que a democracia fica suspensa, dado que os governos nacionais independentemente da sua orientação partidária, são forçados pelos mercados internacionais a ser responsáveis, tendo que impor uma austeridade rígida às suas sociedades sob a ameaça de se tornarem crescentemente “não responsivos” aos seus cidadãos (Streeck, 2013: 283). O autor Alain Touraine (2010: 126) caracteriza este cenário como a “ideia de uma ação puramente económica que não é portadora de nenhum projeto político ou social (...) O enriquecimento dos financeiros, e depois a derrocada dos bancos e das empresas, desenharam uma crise em que uma grande maioria da população está desprovida de ponto de apoio para defender os seus interesses ou limitar as suas perdas”. Para Touraine (cf. 2010: 126-127), está-se perante o “fim do social”, isto é, da separação entre o sistema económico, sobre o qual já ninguém pode pretender exercer um controlo real, e a vida cultural e política, que põe em jogo os princípios de liberdade e de justiça mais do que as relações de força. Assim, a austeridade ao romper com os pressupostos de uma “política normal”, reconfigura estrategicamente os ideais da liberdade, da igualdade e da justiça social, bem como os mecanismos redistributivos e quadros institucionais e legais orientados para a solidariedade e coesão social (cf. Ferreira, 2014: 113).

Enquanto modelo económico, rapidamente se expande como modelo de regulação sociopolítico. Tal encontra tradução no que António Casimiro Ferreira (2012) denomina de “sociedade de austeridade”. No seu entendimento, trata-se de

um modelo político-económico punitivo em relação aos indivíduos, orientado pela crença de que os excessos do passado devem ser reparados pelo sacrifício presente e futuro, enquanto procede à implementação de um arrojado projeto de erosão dos direitos sociais e de liberalização económica da sociedade (Ferreira, 2012: 13).

Neste sentido, a austeridade configura-se, antes de mais, não como um “mal necessário”, mas sim, como um produto ideológico (Massey, 2012: 100) na senda de resgatar e manter os princípios neoliberais. Pode afirmar-se, portanto, que a austeridade é um *continuum* neoliberal, uma “forma musculada de neoliberalismo”

(Ferreira, 2014), que tem como objetivo último a sustentabilidade desta orientação política, económica e social⁴⁹.

No caso do direito do trabalho, pode afirmar-se que a austeridade traduziu opções políticas e ideológicas que seletivamente foram impostas através de normas jurídicas na esfera laboral (cf. Britto, 2012), destacando a regulação laboral como o meio mais efetivo de colocar em curso as reformas. O impacto que esta conjuntura apresenta sobre as relações laborais, é que daqui emerge um direito que segue os padrões do atual capitalismo financeiro como um modelo forçoso de organização das relações, não apenas económicas, mas em geral das relações humanas (Hespanha, 2012).

Deste modo, as dificuldades de interpretação da crise de 2008 questionaram o conhecimento sobre o social e conduziram, uma vez mais, à reforma das funções da legislação laboral, e em termos gerais, as políticas e reformas laborais foram produzidas e aplicadas “sob lentes orçamentais” (cf. ILO, 2011: ix). Segundo Clawaert e Schomman (2012: 8) os processos de reforma laboral na Europa debilitaram o papel protetor do direito do trabalho, tanto individual como coletivo, e de um ponto de vista democrático, as reformas foram introduzidas usando procedimentos de emergência, contornando parlamentos e os parceiros sociais. Nesta senda, os países que recorreram a ajuda financeira, nomeadamente, a Irlanda, seguida da Grécia e depois Portugal, tornaram-se palco de uma profunda reforma que teve como principal orientação a imposição dos Memorandos de Entendimento. Nesta tese, naturalmente, destaca-se a situação portuguesa, que veremos com mais detalhe nos capítulos seguintes.

A especificidade do paradigma da austeridade é a de que opção ideológica de manter a contínua flexibilidade laboral é clara, mesmo que os seus efeitos tenham tido, e continuem a ter, consequências sociais, económicas e políticas gravosas para as sociedades.

⁴⁹ Este argumento acompanha o exposto no artigo da minha autoria “Austeridade e ideologia: a instrumentalização do direito do trabalho” (Santos, 2015).

2. Rumo ao trabalho digno: o legado da OIT

Como alternativa a este entendimento sobre o trabalho e a sua regulação patente no paradigma da austeridade, a máxima da OIT de que “o trabalho não é uma mercadoria” consubstancia a afirmação dos valores da dignidade, solidariedade e coesão social enquanto fundamentos normativos orientadores. É importante, por isso, perceber aqui, também, o caminho percorrido pela OIT na sua senda pela defesa dos direitos laborais enquanto pilar fundamental da justiça social nas sociedades.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) teve origem em 1919, enquanto corolário dos tratados de paz que marcaram o fim da I Guerra Mundial, sendo que a sua Constituição engloba a XIII parte do Tratado de Versalhes (Kott, 2019: 21). A premissa orientadora assentava na crença de que a paz universal e duradoura só poderia ser alcançada tendo por base a justiça social⁵⁰. Esta ideia foi proferida pelo primeiro Diretor-Geral da OIT, Albert Thomas, em 1927, afirmando que “as questões económicas e sociais estão indissolúvelmente ligadas e a reconstrução económica apenas pode ser favorável e duradoura se se basear na justiça social”. Esta dicotomia faz parte da história da OIT desde as suas origens e articula-se com a perspetiva sociojurídica orientada para a análise das consequências da relação sociedade-direito resultantes do processo de dissociação entre o social e o económico. A OIT sustenta, deste modo, um modelo de normatividade onde o económico e o social enquanto dualidade integrada fundam direitos que se lhe encontram indexados (Ferreira *et al.*, 2019).

A OIT constituiu, deste modo, um primeiro grande referencial global para o mundo do trabalho enquanto “expressão da internacionalização dos direitos dos trabalhadores” no quadro do capitalismo, indissociável dos conflitos sociais e políticos colocados pela questão social e pela revolução russa de 1917 (Ferreira *et al.* 2019). A promessa da justiça social tornou-se numa demanda dos movimentos reformistas dos trabalhadores que se reuniram numa «*union sacrée*» durante a I Guerra Mundial. Em 1916, na conferência internacional dos sindicatos em Leeds, os representantes dos mesmos que foram aliados contra a Alemanha, realçaram a necessidade da criação de

⁵⁰ Para uma breve história sobre a fundação da OIT, consultar: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

uma organização internacional do trabalho, que refletisse uma espécie de parlamento mundial onde as reivindicações sociais dos movimentos laborais pudessem ser debatidas e analisadas (Kott, 2019: 25). De um modo geral, foram dois os objetivos que conduziram à criação da OIT: o primeiro era o de confrontar a ameaça da inquietação social e a possível extensão do movimento revolucionário após o sucesso da revolta bolchevique; e o segundo, o de combinar uma economia aberta global e a troca livre com o progresso social nos vários estados-nação (Reynaud, 2018: 1-2).

A Constituição da OIT data de 1919, de onde resultou a sua organização tripartida - sua característica singular - reunindo representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores nos seus órgãos executivos. Os seus princípios fundadores assentaram sob a segurança e considerações humanitárias, políticas e económicas, tendo presente o reconhecimento da importância da justiça social em assegurar a paz e combatendo um passado de exploração dos trabalhadores nas nações industrializadas daquele tempo. Paralelamente havia, também, o entendimento crescente da interdependência económica mundial e da necessidade de cooperação em obter condições de trabalho semelhantes em todos os países que competiam por mercados. No Preâmbulo da Constituição da OIT pode ler-se:

Considerando que só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco, e considerando que é urgente melhorar essas condições: por exemplo, relativamente à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de subsistência adequadas, à protecção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho, à protecção das crianças, dos jovens e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores no estrangeiro, à afirmação do princípio “a trabalho igual, salário igual”, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas; Considerando que a não adopção, por parte de qualquer nação, de um regime de trabalho realmente humano se torna um obstáculo aos esforços de outras nações empenhadas em melhorar o futuro dos trabalhadores nos seus próprios países; as altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e de humanidade,

assim como pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, e tendo em vista alcançar os objectivos enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2007: 5).

As áreas a serem melhoradas presentes no Preâmbulo continuam relevantes até aos dias de hoje, incluindo matérias como a regulação do tempo de trabalho e a oferta de trabalho, a prevenção do desemprego e a garantia de um salário digno e adequado, reconhecendo, ainda, uma série de princípios chave, como por exemplo, a remuneração igualitária para o mesmo trabalho, a liberdade de associação, bem como a importância de uma educação vocacional e técnica⁵¹. A atividade normativa da OIT assenta, portanto, originalmente, em alcançar estes diferentes objetivos sob a forma de uma espécie de código internacional do trabalho, inspirado pela legislação implementada nas nações mais socialmente avançadas (Kott, 2019: 23). Em termos práticos, traduziu-se na criação de recomendações e convenções a serem adotadas pelos estados-membros. Até aos dias de hoje, as recomendações são apenas indicativas (não vinculativas), e as convenções (vinculativas) devem ser ratificadas pelos parlamentos nacionais dos seus estados-membros. A ratificação das convenções significa que a legislação dos países em questão deve estar em consonância com as regras da OIT, subordinado a um sistema de supervisão anual⁵². Trata-se de um sério compromisso que nem sempre é facilmente aceite pelos estados-membros⁵³.

Em 1920, a OIT estabelece a sua sede em Genebra, tendo Albert Thomas como primeiro Diretor-Geral, como já referido. Nos dois anos seguintes foram adotadas convenções e recomendações cobrindo matérias fundamentais como as horas de trabalho, o desemprego, a proteção na maternidade, o trabalho noturno para as mulheres e idade mínima de trabalho. Com os tempos agitados que se fizeram sentir

⁵¹ Consultar: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>

⁵² As recomendações, que servem de princípios regentes, não são juridicamente vinculativas. Podem estar associadas a uma convenção, completando-a sobre a forma como poderá ser aplicada, ou assumirem um carácter autónomo. No segundo caso, temos as resoluções e conclusões de diversos órgãos da OIT, sendo as mais importantes as emanadas pela Conferência Internacional do Trabalho, que tanto abrangem princípios básicos como aspectos mais técnicos.

⁵³ A título ilustrativo, a primeira convenção da OIT – a convenção das 8 horas de trabalho diário – estava no coração das reivindicações dos movimentos dos trabalhadores, contudo, apesar dos esforços de Albert Thomas, não foi ratificada pelos principais países industriais. Na realidade, a atividade da OIT e adoção das suas convenções estão sempre dependentes do nível de compromisso dos governos e dos diferentes participantes nacionais (Kott, 2019: 24).

com a Depressão e depois com a II Guerra Mundial, foi adotada a Declaração de Filadélfia enquanto anexo da Constituição da OIT, em 1944. A Declaração representa, ainda hoje, a Carta das finalidades e objetivos da OIT, incluindo que “o trabalho não é uma mercadoria” e que “todos os seres humanos, independentemente da raça, crença ou sexo, têm o direito de perseguir tanto o seu bem-estar material como o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, e de segurança económica e igualdade de oportunidades”.

Assim, após o fim da II Guerra Mundial, a OIT torna-se na primeira agência especializada das Nações Unidas, em 1946. A partir daqui a OIT teve um desenvolvimento exponencial, os estados-membros duplicaram e enquanto organização assumiu um carácter universal. É importante salientar o trabalho normativo desenvolvido pela OIT entre as I e a II Guerras Mundiais, 67 das 189 convenções existentes foram adotadas durante os seus primeiros 20 anos de existência, alicerçadas sob uma profícua troca de ideias entre os oficiais da OIT e as administrações nacionais, permitindo o reconhecimento da expertise e do *know-how* disseminado pelos agentes da OIT (Kott, 2019: 24). Os países industrializados tornaram-se uma minoria entre os países em desenvolvimento, o orçamento aumentou bastante e o número de oficiais cresceu igualmente. O reflexo do seu desenvolvimento é notório quando em 1969, aquando do seu 50º aniversário, é atribuído o prémio Nobel da Paz à OIT. Durante os anos 1970, foram estabelecidos mais standards laborais, juntamente com mecanismos que supervisionassem a sua aplicação, em particular, no que diz respeito à promoção da liberdade de associação e o direito à organização sindical.

No período após a guerra fria, uma vez mais, a OIT desempenhou um importante papel, colocando a justiça social no centro das políticas económicas e sociais internacionais, alargando e descentralizando as suas atividades e recursos para além de Genebra (a sua sede). A reação da OIT nos anos de 1990 traduziu-se na defesa de um projeto de justiça social global assente na promulgação da “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho” de 1998. No que diz respeito à Declaração dos Princípios Fundamentais destacam-se quatro pontos principais: 1) a liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva; 2) o fim de todas as formas de trabalho forçado; 3) abolição do trabalho infantil; e 4) a

eliminação da discriminação nos empregos. A Declaração foi crucial para outros aspetos socio laborais, como sejam a crescente importância dada às Convenções. Com efeito, muitos países não ratificavam, ou introduziam fatores de morosidade no processo de ratificação das convenções, o que deixou de ser possível a partir da Declaração, na medida em que esta obrigou os mesmos a respeitar e promover as convenções associadas à Declaração (Ferreira *et al.*, 2019). Acresce, ainda, a agenda do Trabalho Digno, de 1999.

Em 1999, a OIT ganha novo fôlego, evidenciando uma das suas maiores bandeiras no mundo do trabalho. Juan Somavia, o seu 9º diretor-geral, realçou a importância de fazer do trabalho digno um objetivo internacional estratégico, promovendo uma globalização justa. É importante realçar que colocada perante as vicissitudes da intensificação da globalização neoliberal e da desregulamentação dos mercados, a OIT foi reafirmando os seus princípios orientadores e defendendo a posição que ficou conhecida por uma “globalização justa”. Sob a direção de Somavia, a OIT estabeleceu a Comissão Mundial da Dimensão Social da Globalização, do qual resultou o relatório muito importante sobre as necessidades das pessoas face aos impactos da globalização nas sociedades. Simultaneamente, destacou o trabalho como instrumento privilegiado contra a pobreza e o papel da OIT em alcançar os Objetivos do Desenvolvimento do Milénio.

Em maio de 2012, Guy Ryder foi eleito o 10º diretor-geral da OIT, sendo reeleito em 2016 por um segundo mandato de 5 anos. Face à transformação do mundo do trabalho e o advento das novas tecnologias, Ryder tem-se focado sobre a temática do futuro do trabalho, enfatizando que este não está predeterminado e que o trabalho digno para todos é uma possibilidade, embora caiba às sociedades contribuírem para que isso aconteça. Foi sob este imperativo que a OIT criou a Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, enquanto parte da sua iniciativa para celebrar o centenário da OIT, em 2019, contemplando todas as transformações do trabalho e agora, também, a evolução tecnológica e sua influência no trabalho.

Ao longo destes anos, a OIT tem feito um trabalho histórico, e na última década tem crescido enquanto instituição e contemplado novos caminhos de reflexão. Como afirma Kott (2019: 24), com a viragem global das ciências sociais, a OIT tornou-se mais

apelativa enquanto campo que permite explorar áreas de estudo como sejam, a história dos direitos humanos, desenvolvimento económico, redes e reformas sociais, justificando a centralidade da organização e das matérias relacionadas com o trabalho quando se trata de pensar o mundo.

2.1 OIT: entre forças e fragilidades

A ideia de justiça global assume-se como principal bandeira da OIT expressa nos objetivos formulados na sua Constituição em 1919, reafirmados na Declaração de Filadélfia de 1944 e reiterados, posteriormente, em diferentes tomadas de posição normativas (Ferreira *et al.* 2019). A ação da OIT é, portanto, orientada por esta ideia moral da paz fomentada através da justiça social. Tal orientação permanece mais atual do que nunca, dado que as grandes ameaças à paz têm origem nas injustiças e desigualdades de oportunidades que resultam das contínuas transformações económicas. Da mesma forma, a relevância da OIT e da sua génese, são também orientadoras face à *Agenda para Humanidade*, a *Agenda para um Desenvolvimento Sustentável* e o consenso em torno da necessidade de um crescimento inclusivo, que não “deixe ninguém para trás” (Gironde e Carbonnier, 2019: 4).

Contudo, a OIT tem-se deparado com algumas críticas, em particular, no que diz respeito à efetividade da sua ação. Num número recente⁵⁴, a propósito do centenário da OIT, vários autores analisaram questões relativas à capacidade de ação da OIT e sua efetividade, bem como a relevância dos seus programas e a sua capacidade de adaptação. Fazendo uma retrospectiva do trabalho realizado pela OIT, torna-se possível destacar os seus progressos, lacunas e desafios.

Neste sentido, um dos pontos destacados, recai sobre os recursos que a OIT tem ao seu dispor. Enquanto organização, assinala-se a sua limitação de recursos, tanto financeiros como vinculativos, e a questão é que a sua capacidade de ação é, também, inseparável da capacidade e da vontade dos estados para implementar as normas e regulações da OIT. A título ilustrativo, a *Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, de 1998, procurou incentivar as ratificações através de um

⁵⁴ Conferir Gironde e Carbonnier (eds.), 2019.

mecanismo de *follow-up*, estratégia essa que resultou e se refletiu no número de ratificações subsequentes (Gironde e Carbonnier, 2019: 4). Contudo, a adoção de uma abordagem de *soft law* pela OIT e a definição de um conjunto de *core labour standards* associados a um sistema *soft* de monitorização, têm estado sobre permanente escrutínio. A posição da OIT procura uma intervenção equilibrada assente numa orientação normativa que pretende responsabilizar todos os agentes, públicos e privados, de modo a tornar mais efetivos os standards laborais. Pode afirmar-se, por isso, que esta forma de ação baseada em mecanismos de *soft law* constitui a força da organização. Ao contrário dos seus críticos, a *soft law* pode revelar-se mais adequada do que uma abordagem inflexível ausente de ponderação face às especificidades nacionais, e assim se tornar até, mais eficaz, que a *hard law*, dado o estatuto adquirido e a divulgação do quadro normativo da OIT junto da opinião pública relativamente aos direitos humanos do trabalho (cf. Ferreira *et al.*, 2019)⁵⁵. A sua ação, mesmo não assumindo natureza judicial, baseia-se em instrumentos que se tornam efetivos devido à sua dimensão simbólica, ou seja, traduzem mecanismos de legitimação através do uso simbólico do quadro de referência baseado nos princípios fundamentais da OIT, refletindo uma mobilização política inovadora em termos de ampliação simbólica dos direitos dos trabalhadores e atendendo à dimensão da dignidade humana (*idem*).

O poder da OIT é, igualmente, desafiado ideologicamente por organizações como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a qual contribuiu para a mudança de paradigma na proteção social nos anos 1970 e 1980 (*idem*). Acresce, a relevância crescente que instituições como o FMI, o Banco Mundial, e até mesmo a própria Comissão Europeia, detêm na regulação político-económica nos tempos recentes, fruto de um capitalismo neoliberal que se impôs com ideologia dominante. As reformas neoliberais e a crescente influência das empresas multinacionais no sistema das Nações Unidas contribuíram para a redução da

⁵⁵ Num estudo sobre a influência da OIT no direito do trabalho português, Ferreira *et al.* (2019) assinalam que relativamente ao paradigma de atuação da OIT baseado em mecanismos de *soft law*, alguns autores entendem que esta constitui a força da organização e não a sua fraqueza (Salazar-Xirinachs, 2004), pelo que, apesar da inexistência de um consenso quanto ao conceito de *soft law*, os seus defensores, questionam a utilidade, a pertinência e a adequação das tradicionais formas de *hard law* no contexto amplo decorrente das diversidades nacionais e dos diversos temas com que se confronta a agenda internacional (Trubek *et al.*, 2005).

capacidade regulatória dos estados, afetando assim, também, a implementação dos standards da OIT. Desta perspectiva, a OIT tem-se deparado com muitas dificuldades em evitar a crescente mercadorização do trabalho, a qual se tornou numa variável de ajustamento dos ciclos financeiros e económicos, e que resulta em níveis elevados de insegurança face às condições de trabalho e baixos salários para as pessoas mais vulneráveis (Gironde e Carbonnier, 2019: 4). A necessidade de adaptação da OIT a novos contextos históricos, geográficos e institucionais foi sempre uma constante, porém, a rapidez das mudanças tecnológicas e a integração dos mercados reconfigura, incessantemente, a relação entre trabalho e capital, reforçando as tensões existentes entre a justiça social e a produtividade do trabalhador (Gironde e Carbonnier, 2019: 5). A título de exemplo, e mais recentemente, a questão da automatização e a “uberização” têm afetado de forma profunda as relações laborais, bem como os sistemas de proteção social que estão ligados ao emprego. Neste cenário, está-se perante o risco de as contribuições para os modelos de proteção social, juntamente com uma maior flexibilidade dos mercados de trabalho e, sobretudo, a redução das regulações protetoras para o trabalhador, aumentem, ainda mais, as desigualdades sociais e a insegurança económica (idem).

Face aos crescentes e constantes desafios, tudo isto conduz a que críticos como Guy Standing indaguem se a OIT está apenas a lutar para preservar a sua relevância. Standing (2008), que integrou programas da OIT⁵⁶, conduz as suas críticas sobre uma apreciação pouco efetiva das normas e standards da OIT face à crescente flexibilidade laboral, diversidade de vínculos laborais e maior intervenção por partes de outras instituições, principalmente, económicas e financeiras. De um modo geral, Standing (2008) reconhece que ao longo das últimas décadas, a OIT beneficiou de contributos muito importantes por parte de diferentes personalidades, as quais deixaram um legado extremamente valioso nas políticas sociais e laborais. O autor reconhece que o mundo é sem dúvida um lugar melhor pelo resultado dos seus esforços. Contudo, afirma que a

⁵⁶ O programa de Segurança Socioeconómica da OIT (2004) que nesta tese detém centralidade foi, inclusive, liderado por Guy Standing, como mais adiante se verá. Pode afirmar-se, por isso, que mesmo apontando lacunas, o trabalho institucional da OIT é de enorme relevância para análises sobre o mundo do trabalho, funcionando sempre enquanto referência fundamental na valorização dos direitos associados ao trabalho.

instituição chegou a um impasse na década de 1980, falhando na resposta aos desafios de um mercado de trabalho flexível, e falhando em dar resposta ao ajustamento estrutural nos anos de 1980 e 1990. Fracassou, assim, em fornecer uma resposta coerente às inseguranças e desigualdades geradas pela primeira fase de uma contínua transformação global ou, por outras palavras, falhou em dar resposta à globalização. Enquanto instituição que fixa padrões e standards, não foi bem-sucedida em passar de uma abordagem dos direitos sociais – construída sobre um código indivisível – para uma abordagem sobre os princípios e direitos fundamentais. O autor insiste que enquanto instituição para o desenvolvimento alongou-se demasiado, e enquanto instituição de conhecimento perdeu-se num modo de relações públicas contidas em relatórios oficiais que não contêm nada de novo e que nem sequer foram alvo de uma revisão profissional por pares. No seu entendimento, a esfera laboral do século XXI tornou-se muito diferente do que foi promovido no século XX, e a OIT falhou em perceber isso (Standing, 2008: 380-381).

De facto, é consensual que a relação entre empregadores e trabalhadores do século XX, com empregos estáveis detidos por trabalhadores sindicalizados, e que se esperava ser a norma, não é de todo válida nos dias de hoje. Para além disso, os contratos sem termo incluem somente um quarto da força de trabalho global, não se tendo assumido como padrão normal na maioria dos países em desenvolvimento, onde o emprego informal, inseguro e part-time é o usual. Tal levanta a questão sobre o futuro do papel dos sindicatos e, principalmente, das relações de poder entre os *stakeholders* do modelo tripartido da OIT, como também para os trabalhadores e para as comunidades como um todo (Gironde e Carbonnier, 2019: 10).

Todavia, mesmo face a estas críticas, é inegável que o legado da OIT é peça fundamental na defesa dos direitos socio-laborais. A OIT tem difundido o debate sobre a qualidade do trabalho e, nesta medida, o conceito de trabalho sustentável assumido pela OIT, sugere um avanço positivo antecipado pela mesma. É importante não esquecer que as mudanças na OIT demonstram a sua capacidade de adaptação, seguindo uma estratégia de equilíbrio de poder face às transformações das políticas internacionais e de desenvolvimento económico. A representação intrusiva de organizações não governamentais, como privadas, deixam perceber como a OIT teve de se ajustar,

envolvendo-se com plataformas “*multi-stakeholders*”, com outras organizações internacionais, e mesmo, parcerias público-privadas. Tal pode ser encarado como um constrangimento ou limite, colocando em causa os princípios básicos da OIT, porém, pode constituir-se numa oportunidade de ação mais efetiva⁵⁷ (Gironde e Carbonnier, 2019: 7). É certo, que em virtude da necessidade de constante adaptação dos tempos atuais face ao rápido desenvolvimento tecnológico e mudanças radicais na organização do emprego e do trabalho, e conseqüente impacto nos sistemas de proteção social, a OIT não tem um papel facilitado. Para além disso, o poder de novos atores no sistema de governação global e a alteração dos equilíbrios de poder por grupos de interesse, correntes ideológicas e quadros institucionais, tendem a ser menos favoráveis à ação da OIT hoje do que há um século atrás, aquando da sua criação (Gironde e Carbonnier, 2019: 10). Da mesma forma, há a perceção de que a OIT precisa de inovar, tanto nas economias emergentes, onde um número crescente de trabalhadores continuam sem qualquer proteção social, caracterizada por trabalhadores sem direitos e pela repressão aos sindicatos, como também nos países desenvolvidos, face às «desformalização» do trabalho, fornecido como um *franchise* e vendido em plataformas (idem: 11). Quanto à questão do tipo de empregos abrangidos pela OIT e as organizações nacionais de trabalhadores e empregadores e sua representatividade, outra questão se levanta relativamente aos sindicatos que nelas operam. Em países como a China ou Vietname, os sindicatos não são formados por iniciativa dos estados, mas sim estabelecidos e controlados por parte do estado. Facto é que entre a miríade de publicações produzidas por organizações internacionais, os estudos levados a cabo pela OIT destacam-se pela sua importância e rigor, denunciando más condições de trabalho e salários baixos, chamando a atenção para políticas económicas que conduzem a uma distribuição do rendimento menos equitativa e, realçando, as conseqüências e riscos sociais para a segurança e paz (Gironde e Carbonnier, 2019: 11).

Durante esta última década, o trabalho da OIT não tem sido fácil, por entre sucessivas crises e a permanência/insistência de uma ideologia neoliberal, a sua

⁵⁷ A este propósito, Sandrine Kott (2019) refere o exemplo da saúde ocupacional no sector minério da África do Sul, ou mesmo, as parcerias com os ativistas na proteção dos trabalhadores domésticos.

existência continua a ser de extrema relevância e a constituir-se num ator fundamental face às transformações políticas, económicas e sociais a que vamos assistindo. No trabalho publicado por Gerry Rodgers, Eddy Lee, Lee Swepston e Jasmien Van Daele (2009), os autores demonstram que o facto dos projetos político-jurídicos sobre a justiça social nos planos internacional e nacional se edificarem numa arena conflitual marcada pela diferença programática, não impede a afirmação da autonomia analítica das características predominantes da atuação histórica da OIT e do seu papel na transformação do direito do trabalho e das relações laborais (cf. Ferreira *et al.*, 2019). Prova disso é o seu reconhecimento universal e a produção de vários documentos que servem de referencial para o mundo do trabalho. Entre eles destacam-se a adoção em 1998 da *Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho*; a definição e promoção do conceito de *Trabalho Digno*, em particular no sistema das Nações Unidas; e a adoção da *Declaração sobre a justiça social para uma globalização justa*, constituindo-se em três dos principais desenvolvimentos como forma de responder aos desafios colocados (Reynaud, 2017: 3). No âmbito dos objetivos desta tese, destaca-se o trabalho digno enquanto conceito fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores.

2.2 O paradigma do trabalho digno: a segurança socioeconómica como fundamento normativo

O trabalho digno é um conceito que evoluiu desde a Fundação da OIT, em 1919, e teve várias etapas importantes ao longo de seu desenvolvimento: *Declaração de Filadélfia*, em 1944; atualização da Constituição da OIT, em 1946; *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, em 1948; *Relatório de Desenvolvimento Humano*, primeira edição em 1990; Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social, em 1995; *Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, em 1998; Fórum Económico Mundial, em 1999; *Pacto Global*, em 2000; *Declaração do Milénio das Nações Unidas*, em 2000; *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, em 2008; *Pacote de Emprego Global*, em 2009; e, mais recentemente, a inclusão na *Agenda de Desenvolvimento Sustentável de 2030*. Ao longo deste desenvolvimento,

assiste-se ao aperfeiçoamento e operacionalização do conceito, à sua institucionalização e à sua disseminação a nível político (Ferraro *et al.*, 2016).

De forma breve, Juan Somavia, 9º diretor-geral da OIT, introduziu o conceito de trabalho digno (*decent work*), em 1999, na Conferência Internacional do Trabalho, na sequência do *follow-up* da *Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* de 1998. Somavia assinala, aqui, a urgência em melhorar a situação dos seres humanos no mundo laboral, afirmando que o desenvolvimento económico e social são dois aspetos do mesmo processo que se sustentam e reforçam mutuamente.

A sua estratégia foi bastante proativa, procurando melhorar o estatuto da OIT na arena internacional, face ao reconhecimento da sua fraca influência nas políticas globais, sendo colocada em causa pelas organizações económicas e financeiras internacionais como o Banco Mundial, o FMI e a OCDE (Reynaud, 2017: 16). Enquanto diretor-geral, Somavia tentou fomentar a visibilidade da OIT, fixando-a como um importante ator na arena internacional. O seu principal veículo de comunicação e guião político foi, portanto, o conceito de trabalho digno, estabelecido enquanto objetivo e traduzido num programa de desenvolvimento – “A Agenda do Trabalho Digno”. O escritório e os programas da OIT foram reorganizados de acordo com o novo conceito, sendo o mesmo bastante promovido internacionalmente (Reynaud, 2017: 17)⁵⁸.

Uns meses mais tarde da introdução do conceito, em junho de 1999, o relatório do diretor-geral para a Conferência intitulava-se apenas “Trabalho Digno”, dando uma definição mais elaborada do conceito, desenvolvendo a lógica subjacente à sua criação. No relatório foram apontados dois problemas principais que a OIT deveria dar resposta. O primeiro, assentava sobre “a tendência institucional de criar uma ampla variedade de programas sem determinar um conjunto claro de prioridades que deveriam organizar e integrar as suas atividades” (ILO, 1999: 2). Tal deveu-se, em parte, pela riqueza do mandato da OIT em si mesmo, que preconizava criar condições adequadas de liberdade e dignidade, de segurança económica, e igualdade de oportunidades nas quais “todos os seres humanos, independentemente da sua raça, credo ou sexo, possam perseguir o

⁵⁸ Mais tarde, tal conduziu à reafirmação do mandato da OIT e dos seus objetivos na *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa* adotada na Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2008 (Reynaud, 2017: 17).

seu bem-estar e desenvolvimento espiritual” (ILO, 1999: 3). Esta visão, e os meios necessários para alcançá-la, tendiam a sobrecarregar a capacidade e recursos limitados da OIT, refletindo numa fragmentação e falta de efetividade, significando que “periodicamente a OIT tem que redirecionar o seu programa, reafirmando a sua mensagem no idioma das necessidades contemporâneas, e mobilizar as parcerias externas para recursos e *expertise*” (ILO, 1999: 3). O segundo problema dizia respeito às consequências que as mudanças dos anos 1990 tiveram sobre a OIT, com o fim da Guerra Fria, o impacto da globalização, o declínio dos conflitos de classe, a descentralização da negociação coletiva, etc. Em suma, o relatório apontou para a necessidade de, por um lado, clarificar as prioridades e atividades da OIT e, por outro lado, construir um novo consenso entre os constituintes da OIT em torno de um objetivo comum (cf. Reynaud, 2017: 18).

Assim, a formulação do conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional, abrangendo vários elementos: oportunidade para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens (ILO, 1999). O conceito foi introduzido no início do primeiro termo do mandato de Somavia, e foi fixado como objetivo principal com três propósitos fundamentais, incluindo dimensões internas e externas: reorganizar o escritório de modo a torná-lo mais eficiente; reconstruir um consenso entre os constituintes da OIT; e fornecer uma mensagem clara de modo a promover o papel da OIT na arena internacional (Reynaud, 2017: 18-19).

Nos anos seguintes, a OIT abraçou completamente esta nova orientação, que se refletiu em duas principais implicações políticas. A primeira, evidenciada por Amartya Sen aquando da sua intervenção na Conferência em junho de 1999 (Sen, 2000 *apud* Reynaud, 2017: 17), marcando explicitamente a preocupação da OIT perante “todos” os trabalhadores: “Quase toda as pessoas trabalham, mas nem todas têm um emprego. Para além disso, o mundo está cheio de pessoas com excesso de trabalho e pessoas sem emprego. A OIT deve preocupar-se com os trabalhadores para além do mercado de

trabalho formal (...)” (ILO, 1999: 3-4). A segunda é a de que o conceito de trabalho digno, com a sua firme orientação para o desenvolvimento e elemento consensual entre os membros da OIT, permitiu criar uma solução para o confronto entre Norte-Sul sobre as trocas internacionais, tornando possível a introdução de uma “cláusula social”. O trabalho digno possibilitou a reconciliação de dois tipos de direito em conflito no contexto da globalização económica dos anos 1990: os direitos dos trabalhadores e o direito ao desenvolvimento. Esta dimensão política foi usada extensivamente por Somavia para fortalecer a posição internacional da OIT (Reynaud, 2017: 19).

Em 2001, aquando da Conferência Internacional do Trabalho, esta nova posição foi traduzida em quatro objetivos igualmente importantes e interligados da Agenda do Trabalho Digno, que viriam a ser desenvolvidos na *Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, de 2008, nomeadamente: promover o emprego criando um ambiente económico e institucional sustentável; desenvolver e melhorar medidas de proteção social – segurança social e proteção laboral – as quais seriam sustentadas e adaptadas às circunstâncias nacionais; promover o diálogo social e o tripartismo; e respeitar, promover e efetivar os princípios e direitos fundamentais do trabalho (Loken, Seip e Dolvik, 2008: 17). A Declaração reiterou os elementos-chave na promoção de um trabalho digno, assinalando que os países iriam ser monitorizados e avaliados na forma de adoção destes princípios, podendo procurar ajuda de modo a melhorar as suas práticas.

Também em 2008 foi adotada a estrutura que engloba dez indicadores que correspondem a estes quatro objetivos principais da Agenda do Trabalho Digno: oportunidades de emprego; remuneração adequada e trabalho produtivo; horário de trabalho decente; conciliação entre trabalho, família e vida pessoal; trabalho que deve ser abolido; estabilidade e segurança no trabalho; igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento no emprego; ambiente de trabalho seguro; segurança social; e diálogo social e representatividade dos empregadores e trabalhadores (ILO, 2014: iv). Mais recentemente, o trabalho digno foi reconhecido nas resoluções das Nações Unidas e incorporado no objetivo nº 8, dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da organização – no coração da *Agenda 2030* - aprovados por todos os 193 estados-membros, em setembro de 2015.

O paradigma do trabalho digno assume-se, portanto, como um ideal normativo, assente na idealização de uma sociedade construída sobre os valores da dignidade, solidariedade e coesão social, na qual o trabalho e a sua regulação são o seu reflexo. O conceito de trabalho digno é baseado na visão de justiça social, associado à ambição normativa de desenvolver os direitos sociais do trabalho e dos trabalhadores (Vendramin e Parent-Thirion, 2019: 276).

Por ser um conceito normativamente fundamentado, a sua complexidade, seja objetiva e subjetiva, pode ser considerada, de certo modo, inversamente proporcional ao consenso encontrado para a sua definição e para a sua operacionalização (cf. Pina *et al.*, 2014)⁵⁹. A sua definição, de forma básica, assenta no “trabalho produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana” (ILO, 2012c: 163). Porém, medir o grau de dignidade do trabalho não é de todo simples, dado que este pode ser medido pelo “grau segundo o qual aos indivíduos ou às famílias é possível manter um nível de vida socialmente aceitável, independentemente da participação no mercado” (Esping-Andersen, 1990: 37). A amplitude e riqueza da definição do trabalho digno engloba um conceito rico de trabalho que extravasava a esfera laboral. Como anteriormente referido, trata-se de um conceito que na sua essência é um apelo à reforma da governação na era da globalização, de modo a torná-la mais justa e inclusiva, sem que a dignidade das pessoas tenha de se submeter a interesses económicos e financeiros, pressupondo, assim, que o crescimento económico e a dignidade humana têm de ser pensados em conjunto, e que os direitos dos trabalhadores devem estar no centro de todas as políticas de desenvolvimento económico, financeiro e de proteção social (Pina *et al.*, 2014: 13).

De uma forma geral, o objetivo do trabalho digno ao nível macro, pode ser definido em termos de criação de leis, regulamentação e instituições que permitam o aumento do número de pessoas em todas as sociedades a trabalhar sem opressão, em segurança e com oportunidades sólidas de desenvolvimento pessoal e,

⁵⁹ O conceito e a sua aplicação têm sido alvo de algumas críticas, sendo a mais recorrente os problemas organizacionais subjacentes à OIT, faltando a adoção de uma posição assertiva quanto aos direitos dos trabalhadores (Standing, 2008; Blustein *et al.*, 2016). Todavia, é inegável o contributo da OIT, e especificamente, da agenda do trabalho digno na defesa dos direitos laborais, evidenciando continuamente a necessidade de apostar numa maior qualidade do trabalho (Rodgers *et al.*, 2009).

simultaneamente, ter um rendimento que permita sustentar-se a si próprio e às suas famílias; ao nível meso, do local de trabalho, traduz-se em fornecer uma segurança adequada aos trabalhadores e ao mesmo tempo promover uma dinâmica eficiente às suas empresas; e ao nível micro, do trabalhador individual, consiste em trabalhar com níveis apropriados de todos os tipos de segurança relacionados com o trabalho (Bonnet *et al.*, 2003: 214; ILO, 2004: 275).

Quanto ao nível macro, o conteúdo legal do trabalho digno é essencial na compreensão de uma perspetiva integrada do seu significado. Todos os elementos do trabalho digno têm uma dimensão legal, e embora o direito por si só não produza o trabalho digno, uma legislação laboral bem elaborada, inclusiva e aplicada, faz com que o direito do trabalho seja um dos pré-requisitos para a sua concretização⁶⁰. O direito ajuda não somente a clarificar o significado do trabalho digno, como também a fornecer uma resposta efetiva à questão do que é que significa em termos concretos, contribuindo, por isso, para assegurar a sua implementação (ILO, 2013: 23)⁶¹.

Quanto ao nível meso e micro, o conceito de segurança, em particular, o de segurança socioeconómica, assume particular relevância. Se nos basearmos nos *European Working Conditions Survey (EWCS)*, de forma geral, vários indicadores apontam para a crescente falta de segurança socioeconómica que afeta os trabalhadores. As autoras Patricia Vendramin e Agnès Parent-Thirion (2019) partindo dos EWCS⁶², destacam quatro indicadores que refletem a insegurança socioeconómica. O primeiro assenta sobre a forma do contrato de trabalho. Os contratos a termo, as agências de trabalho temporário e todos os outros contratos que implicam um período

⁶⁰ A estrutura legal dos indicadores é descritiva, o objetivo é resumir informação nos tópicos pré-selecionados que foram considerados particularmente relevantes para o trabalho digno. O objetivo principal de cada indicador é o de fornecer uma visão geral do que é a lei em relação ao tópico que abrange. Deste modo, vários aspetos da legislação são examinados na estrutura legal dos indicadores sempre que relevantes: 1) legislação, políticas ou instituições; 2) níveis de benefícios e limiares; 3) condições de qualificação; 4) financiamento dos benefícios; 5) efetividade da implementação; 6) percentagem de trabalhadores cobertos pela legislação; 7) percentagem dos trabalhadores cobertos na prática; 8) e a ratificação das convenções da OIT (ILO, 2013: 23).

⁶¹ Acresce que aos indicadores legais, existe a necessidade de integrar, igualmente, indicadores estatísticos, na função de “medir” o trabalho digno (ILO, 2013: 23).

⁶² As autoras fundamentam o recurso aos EWCS da EUROFOUND, destacando enquanto fonte de trabalho, a riqueza dos questionários sobre as condições de trabalho e sua evolução na Europa, a sua extensão geográfica e a longevidade dos acordos que os sustentam desde 1991 (Vendramin e Parent-Thirion, 2019: 280).

finito de trabalho e, muitas vezes, menos acesso à proteção social que os contratos sem termo detém. O segundo indicador é o número de trabalhadores que sentem que seria muito difícil encontrarem um melhor emprego e mais bem pago do que o atual, no caso de o perderem. O terceiro indicador, e talvez com maior destaque, é o nível de remuneração, o qual tem vindo a atingir mínimos preocupantes. Finalmente, o quarto indicador é a proporção de trabalhadores que reportam ter dificuldades em “*making ends meet*”, isto é, em ter dinheiro para assegurar todas as suas despesas (Vendramin e Parent-Thirion, 2019: 280-281). A par com esta componente mais instrumental do trabalho – a segurança e o rendimento – também outras “expetativas mais expressivas” relacionadas com o trabalho se têm tornado mais relevantes, nomeadamente, o reconhecimento pelo trabalho desempenhado, o desenvolvimento de competências e desempenhar um trabalho com significado, entre outras (idem: 284-285). Tendo em conta uma perspetiva histórica e comparativa do significado do trabalho, as autoras destacam este mesmo aspeto, identificando três tipos de expetativas face ao trabalho: deve ser uma fonte de rendimento e segurança, garantindo, assim, segurança económica; criar vínculos sociais, sendo importante estabelecer relações sociais de qualidade com os colegas, as chefias e outros parceiros da atividade; e dar a oportunidade às pessoas de se desenvolver e prosperar através da sua atividade profissional. O reconhecimento, trabalho com significado e um sentido, e a formação, constituem fatores de bem-estar para a força trabalhadora (Vendramin e Parent-Thirion, 2019: 290).

Nesta medida, tendo presente a importância do trabalho digno, segurança e expetativas dos trabalhadores, destaca-se o conceito de segurança socioeconómica e, em particular, as sete formas de segurança associadas ao trabalho, por melhor estabelecer a ligação entre uma análise sociológica do trabalho e uma análise dos impactos da aplicação do direito do trabalho sobre os/as trabalhadores/as – núcleo central desta tese⁶³. O trabalho digno, embora nunca tendo perdido a sua relevância na

⁶³ Mais recentemente, de forma a operacionalizar a agenda do trabalho digno, foram criados onze indicadores com base em dados estatísticos e enquadramento legal (cf. ILO, 2012c; 2013; 2014). Contudo, a escolha do conceito de segurança associada ao trabalho coloca em prática a perspetiva de “*legal consciousness*” permitindo criar uma ponte entre a sociologia e o direito. O conceito de “*legal consciousness*” é usado para designar analiticamente os entendimentos e significados do direito nas relações sociais, ou seja, no que as pessoas dizem e pensam do direito, enquanto parte de um processo

arena internacional, face à crise financeira de 2008, voltou a ser imprescindível dada a degradação das condições laborais em todo o mundo. E por isso mesmo, ao valorizar-se o trabalho digno e o conceito de segurança socioeconómica, pretende-se, também, assinalar que os desafios que enfrentamos exigem ações não menos transformadoras do que as lançadas na fundação da OIT há um século.

O conceito de segurança socioeconómica exalta a segurança enquanto fator essencial, pois encontra-se diretamente ligada à liberdade e à dignidade humanas. A segurança encontra-se associada a um sentimento de identidade, a um sentimento de pertença a uma comunidade e a um sentimento de controlo pessoal, relacionando-se, ainda, a três outras ideias: participação, ação e *empowerment*. A participação é um conceito multifacetado, definido nesta perspetiva enquanto oposto da passividade e da exclusão social. Quanto à ação, pressupõe um equilíbrio entre a dimensão individual e coletiva, ou seja, uma sociedade altamente individualista pode resultar numa acérrima competitividade e numa insegurança existencial crónica, enquanto uma ação esmagadoramente coletiva acaba com o espírito de iniciativa e congela as relações. Por seu turno, a noção de *empowerment* é vista como a capacidade de tomar decisões, a partir da qual a segurança sustentável é criada através de circunstâncias onde nenhum grupo ou indivíduo possa abusar do poder para controlar os outros (cf. ILO, 2004: 7-9).

Neste sentido, aliando a segurança, a liberdade e a dignidade, no programa criado em 2004⁶⁴, a OIT afirma que todas as pessoas devem ter o direito à segurança económica no sentido de limitar os riscos a que estão expostas nas suas vidas diariamente, reforçando que todos devem ter uma oportunidade justa e favorável a uma vida digna (ILO, 2004). Esta perspetiva é colocada em prática através do trabalho digno, no qual a segurança socioeconómica é fundamental no emprego. A segurança básica pressupõe liberdade do medo e da violência sistemática, o acesso à habitação, vestuário e comida, e um ambiente social livre de enfermidades prematuras relativamente às normas globais e regionais. Estas necessidades básicas são o cerne

recíproco de significação (Silbey, 2008). Neste sentido, e ao valorizar-se a perspetiva micro com base na experiência concreta dos indivíduos através do uso das entrevistas, a abordagem da segurança socioeconómica, torna-se extremamente relevante por englobar os fenómenos jurídicos (em particular os do trabalho) como elementos constitutivos da realidade social (Ewick e Silbey, 1998).

⁶⁴ Conferir: *Economic Security for a better world ILO Socio-Economic Security Programme* (2004).

principal da vida humana, na qual a promoção do conceito de trabalho digno da OIT desempenha uma centralidade inegável. A segurança básica requer o declínio das desigualdades em todos os aspetos da segurança socioeconómica, e simultaneamente, oportunidades crescentes para a realização pessoal pelo trabalho (cf. ILO, 2004: 14-15).

Como é amplamente reconhecido, o emprego é um elemento-chave do desenvolvimento, com um grande impacto no bem-estar individual e da sociedade. Ao nível individual, entre outras coisas, ter um emprego digno significa ter uma remuneração adequada que permita ter uma vida digna (tanto enquanto fonte de rendimento e sustento, como também de consumo), moldando a nossa identidade e, influenciando até, a nossa saúde física e mental. Ao nível coletivo, da sociedade, o emprego constitui a principal ponte entre o desenvolvimento económico e a redução da pobreza, contribuindo, simultaneamente, para a coesão social (*European Commission*, 2018). Deste modo, e como defende Boyer (2006), em linha com a tese da segurança socioeconómica da OIT, há uma estreita ligação entre o trabalho digno, segurança dos trabalhadores e o bem-estar geral. O autor assinala a importância de conciliar a criação de emprego e o trabalho digno, dado que a promoção da segurança do trabalhador pode melhorar o bem-estar e o desempenho macroeconómico (cf. Boyer, 2006: 13). Assim, fica patente que a segurança socioeconómica está ligada a um conceito rico de trabalho, segundo o qual os seres humanos - homens e mulheres equitativamente-, vivem e desenvolvem-se através do trabalho. O trabalho visto neste sentido é muito mais do que um salário ligado a uma posição de subordinação no sistema produtivo. Tanto ao nível micro (individual), como ao nível macro, a segurança constitui-se numa condição necessária para o trabalho digno (ILO, 2004: 294).

A partir desta perspetiva, o relatório *Economic Security for a better world* (2004), evidencia que o trabalho digno significa criar um ambiente de segurança económica básica, no qual um número cada vez maior de indivíduos em todas as sociedades possam ter um sentido próprio de trabalho, exigindo uma segurança social e económica favorável. O ponto de partida assenta na reivindicação de que, de forma geral, na sociedade, o trabalho digno pressupõe segurança básica transversal a todos. Embora existam sete formas de segurança no trabalho, as principais são, portanto, a *segurança de um rendimento básico* e a *segurança de representatividade*. Sem rendimentos

razoáveis, as pessoas não têm liberdade verdadeira/real para efetuar escolhas racionais e serem socialmente responsáveis, e sem voz coletiva e individual, os vulneráveis continuarão a sê-lo (ILO, 2004: 275).

Assente no conceito de segurança⁶⁵, o programa já referido criado pela OIT em 2004, assinala a importância da segurança económica de forma a assegurar a liberdade real, identificando, assim, sete formas de segurança relacionadas com o trabalho: (1) segurança no mercado de trabalho, relacionada com oportunidades de emprego justas através da garantia estatal de pleno emprego; (2) segurança no emprego, relativa à proteção quanto à perda do rendimento proveniente do trabalho, ou seja, assente na proteção face ao despedimento sem justa causa, e regulamentos em despedir e contratar; (3) segurança na carreira profissional, referente à expectativa e oportunidade de construir uma carreira profissional e os meios para tal; (4) segurança no trabalho, proteção contra os acidentes e doença no trabalho, através de regras de segurança e higiene, limites nos horários de trabalho, para além abranger diferentes formas de pressão, stress, excesso de trabalho, assédio etc.; (5) segurança na reprodução de competências, com oportunidades de adquirir e desenvolver competências através de cursos, formações etc.; (6) segurança no salário, relativa ao nível de rendimento adequado que assegure uma vida estável, através da proteção de um salário mínimo,

⁶⁵ A ideia de segurança parte da análise dos efeitos adversos do capitalismo e da globalização, pelo que ao definir o conceito, o relatório parte da conceptualização do seu oposto, a insegurança económica, a qual assenta sobre riscos e incertezas e suas consequências, nomeadamente, as consequências psicológicas e do *status* financeiro e social (ILO, 2004: 4). O relatório afirma, por isso, que a segurança económica deve constituir-se num direito humano, devendo ser encarado como um direito reivindicativo, um ideal para o qual todas as políticas e instituições devem trabalhar. Afirma que sem segurança económica os indivíduos não podem decidir racionalmente. Sendo assim, a segurança básica deve incluir: (1) liberdade da morbidade, as pessoas não podem agir de modo livre e responsável se se encontram a lutar pela sua sobrevivência, é necessário que tenham uma distância da catástrofe (risco de doença, acontecimentos que colocam que a vida em perigo etc); (2) liberdade do medo, replicando a mesma perspetiva do ponto anterior; (3) controlo sobre o seu próprio desenvolvimento, incluindo a capacidade de aceder à educação e de tomar decisões como indivíduos verdadeiramente livres; (4) auto-respeito sustentável, visto existir “pobreza de dignidade” equivalente à pobreza de comida ou rendimentos. De um modo geral, todos estes fatores espelham o que o filósofo Isaiah Berlin descreveu como “liberdade negativa” e “liberdade positiva”, a primeira diz respeito à ausência de constrangimentos ilegítimos, e a segunda representa a oportunidade de tomar verdadeiramente decisões sobre questões substanciais ao desenvolvimento pessoal. Contudo, a liberdade negativa, a negação de controlo, torna-se insuficiente quanto à segurança económica. Acresce que a liberdade pura no seu sentido negativo expressa, ela própria, insegurança. No mesmo sentido, não quer dizer que a liberdade estabeleça uma relação direta com a segurança, é por isto mesmo que a expressão utilizada no relatório é de “liberdade real/verdadeira” como resultado da combinação entre a liberdade negativa e a liberdade positiva, definida como a capacidade de realizar escolhas significativas e desejáveis baseadas na segurança básica (ILO, 2004: 6).

indexação salarial, segurança social, tributação progressiva na redução das desigualdades etc.; e (7) segurança representativa, referente tanto à representação individual como coletiva do/a trabalhador/a, seja através dos direitos individuais contemplados na lei e o acesso às instituições para esse efeito, bem como o direito de representação e defesa dos seus interesses enquanto grupo por entidades competentes nessa matéria, como sindicatos autónomos com o direito de negociar coletivamente salários, condições trabalho etc. (ILO, 2004: 14; 294-295).

Quanto à (1) segurança no mercado de trabalho, esta está relacionada com o contexto no qual existem oportunidades que visam atividades remuneradas adequadas, onde a “oferta” se aproxima da “procura”. Como tal, trata-se tanto da estrutura de oportunidades, como do contexto global. Também se trata de expectativas, na medida em que a segurança surge da expectativa de que as oportunidades melhorem ou, se já forem boas, continuarão assim (ILO, 2004: 113). Este tipo de segurança é visto como uma variável contextual, ao contrário dos outros tipos de segurança nos quais se podem identificar componentes subjetivas e objetivas (cf: ILO, 2004: 294-295).

Quanto à (2) segurança no emprego, esta pode ser avaliada em termos da probabilidade de manter o emprego e a proteção dada aos trabalhadores. Está relacionada com certos aspetos tais como a dimensão da empresa ou os meios de proteção fornecidos pelas regulamentações, acordos coletivos ou outras garantias institucionais. No mesmo sentido, está também relacionada com o tipo de emprego, se for instável, pode causar insegurança (ILO, 2004: 137).

No que diz respeito à (3) segurança na carreira profissional refere-se ao trabalho desempenhado pelo trabalhador/a e a oportunidade de construir uma carreira. Esta forma de segurança está relacionada tanto com a segurança no emprego, como a segurança na reprodução de competências, diferindo das mesmas apenas no facto de assentar sobre o próprio desenvolvimento do trabalhador/a na sua vida ativa. Este tipo de segurança diz respeito ao sentido de conexão a um trabalho específico ou tarefas diversas, estando relacionada também o nível de satisfação no trabalho (ILO, 2004: 221). Uma forma de analisar a segurança no desempenho profissional é através das perceções subjetivas sobre o trabalho realizado, tais como a possibilidade de desenvolver competências, as probabilidades de ascender na carreira profissional e o grau de

satisfação na sua realização. A satisfação está relacionada com diferentes aspetos do trabalho, pelo que um nível elevado de satisfação está associado a uma remuneração elevada com a perspectiva de oportunidades de progressão na carreira (ILO, 2004: 230). Há, assim, uma conexão positiva entre a segurança na carreira profissional, medida em termos de progressão profissional e a segurança no emprego, pelo que os trabalhadores com contratos de trabalho precários não têm nenhuma, ou quase nenhuma, possibilidade de progressão (ILO, 2004: 235-237).

No que diz respeito à (4) segurança no trabalho, esta está associada aos perigos no trabalho. Em grande parte, os perigos são de carácter físico, mas existem também perigos físicos e mentais, sendo que muitas vezes os perigos escondidos são, na sua maioria, psicológicos. A segurança no trabalho sobre a perspectiva da saúde e segurança, é um tema extremamente complexo, sendo que são associadas novas adversidades ao trabalho quase diariamente. Trata-se, portanto, das condições necessárias para que o trabalhador se sinta seguro, promovendo o seu bem-estar. Englobando não somente as questões tradicionalmente inseridas na rubrica “segurança e higiene”, a segurança no trabalho significa muito mais do que isso. Não se trata apenas de mecanismos de proteção para os trabalhadores contra os perigos, doenças e acidentes no trabalho, é também sobre os denominados “flagelos da modernidade” como o stress, o excesso de trabalho e a “assiduidade forçada”. Estende-se à violência no trabalho e outros fenómenos como o assédio nos seus diversos tipos (ILO, 2004: 165). Acresce que, da mesma forma que é facto conhecido que a segurança e higiene no trabalho varia por tipo de indústria e tipo de emprego, é também notório que quanto mais flexíveis se tornam as relações laborais através de vários tipos de contrato e de empresas de *outsourcing*, tal resulta cada vez mais na deterioração da segurança no trabalho (ILO, 2004: 170).

No que se refere à (5) segurança na reprodução de competências, significa ter uma ampla gama de oportunidades de formação, aprendizagem e educação de forma a adquirir e aperfeiçoar conhecimento e competências (ILO, 2004: 191). Um local de “trabalho digno” deve poder fornecer oportunidades para a aquisição de competências, idealmente assente sobre um ambiente de aprendizagem voluntário. A ênfase deve ser

colocada sobre as oportunidades de aprendizagem em conjunto com a perspectiva de recompensa pessoal no investimento da sua formação (ILO, 2004: 209).

Relativamente à (6) segurança no salário, trata-se do nível de rendimento, garantia em receber, expectativa de um rendimento adequado tanto no presente como no futuro, e tanto durante a vida laboral como no período de reforma. A segurança no salário é sobre o rendimento real, percebido e esperado. Grande parte das pessoas preocupa-se em não ter dinheiro ou recursos suficientes para sobreviver ou viver de forma digna, preocupando-se com o facto de não terem o suficiente que permite lidar com possíveis adversidades (ILO, 2004: 81). Para além disso, a estabilidade do rendimento é claramente um fator de segurança, se o rendimento flui de forma errática afeta diretamente a propensão para o consumo e para a poupança. Pode também induzir passividade ou uma posição mais conservadora, minando a iniciativa e, em casos extremos, pode até mesmo conduzir a “doenças sociais” (alcoolismo, drogas, depressão, etc.), tendo um impacto a longo-prazo nos indivíduos, as suas famílias, e mais amplamente, na sociedade e na economia (ILO, 2004: 91). A forma mais tradicional de garantir a segurança do salário é através do salário mínimo estabelecido ao nível nacional, sectorial ou profissional. Contudo, a realidade é que os salários mínimos têm sofrido transformações, seja na diminuição do seu valor absoluto, ou relativo, tornando-se cada vez mais variados. No mesmo sentido, também se tornam menos eficazes em sistemas laborais caracterizados por uma extensa precarização e flexibilidade dos vínculos laborais. Acresce, que se tem desenvolvido um enorme gap entre os ganhos dos executivos e os ganhos dos trabalhadores assalariados (ILO, 2004: 98). Outra parte importante do salário são os benefícios fornecidos aos trabalhadores pelos empregadores, sob a forma de “não salário”. O seu valor tende a ser subestimado, constituindo uma fonte de desigualdade de rendimento, dado que em muitos países os que mais recebem, são também os que mais têm benefícios não salariais com valor mais elevado (ILO, 2004: 99).

Quanto à (7) segurança representativa, esta refere-se tanto à representação individual como coletiva do/a trabalhador/a, seja através dos direitos individuais contemplados na lei e o acesso às instituições para esse efeito, bem como o direito de representação e defesa dos seus interesses enquanto grupo por entidades competentes

nessa matéria, como sindicatos autônomos com o direito de negociar coletivamente salários, condições trabalho, etc. (ILO, 2004: 14; 294-295). A segurança de representação refere-se a ter uma voz, a qual se constitui numa necessidade instrumental no sentido de avançar e defender um interesse, bem como uma necessidade substantiva no seu próprio direito. Ter uma voz no local de trabalho é fundamental, sendo especialmente necessária na negociação de salários, benefícios e condições de trabalho. É também necessária para monitorizar as práticas laborais, para recolha de informação e para avaliar os impactos das práticas ou políticas laborais. A voz é essencial em todos os níveis de política social, desde a sua definição até à sua implementação. Sem acesso a uma organização que represente os seus interesses, a maioria das pessoas fica vulnerável à insegurança económica e social. Os trabalhadores/as precisam de voz, no sentido de pertencer a uma entidade capaz e determinada em negociar por direitos e reivindicações, e acesso a instituições que podem aplicar e ampliar esses mesmos direitos. Idealmente, o conceito de representação deveria combinar tanto a representação individual como coletiva, sendo que a primeira diz respeito aos direitos consagrados na lei e o acesso individual a instituições de escolha individual, enquanto a última significa que qualquer indivíduo ou grupo deve ter o direito efetivo de representação por uma entidade que possa negociar em seu nome. Na prática, requer que qualquer indivíduo tenha acesso a entidades e processos institucionais que lhe forneçam direitos individuais e coletivos, e que possam representar os seus interesses de forma efetiva e suficientemente ampla, independente e competente (ILO, 2004: 247). Os sindicatos têm sido o veículo principal para a voz do trabalhador desde o século passado, porém, com a era da globalização, a capacidade dos “mecanismos de voz” para influenciar políticas e resultados tem sofrido uma erosão, e mesmo enfraquecido, ou impedido, de prosperarem. Ao nível internacional, os direitos de representação estão contemplados nas convenções da OIT, em particular, na Convenção nº 87 de 1948, sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical e a Convenção nº 98 de 1949, sobre o direito de organização e de negociação coletiva. Para além destas duas, a OIT tem Convenções e Recomendações que promovem os mecanismos e procedimentos de voz coletiva, ratificadas pela maioria dos seus estados-membro (ILO, 2004: 247-248).

A segurança de representação envolve a filiação de sindicatos, contudo, os modelos dominantes nos quais a segurança de representação encontra a sua base, tem mudado drasticamente. A responsividade dos sindicatos face às necessidades e aspirações dos seus membros tem, desde sempre, apresentado variações. Nos anos mais recentes fica notório o declínio das taxas de sindicalização, existindo, simultaneamente, uma erosão da liberdade sindical. A par deste cenário, é também cada vez mais difícil para os sindicatos organizarem e reterem os seus membros face aos diferentes tipos de vínculos laborais que surgem ou reemergem, bem como o aumento do trabalho informal (ILO, 2004: 248-249). De qualquer modo, voz e representação coletiva são vitais para todas as outras formas de segurança relacionadas com o trabalho. O impacto sobre todas as outras formas de segurança é muito positivo e apesar de todas as suas limitações, os sindicatos atuam como “espada da justiça” (ILO, 2004: 257).

2.2.1 Propostas de “renormatividades” no âmbito do trabalho digno da OIT

Enquanto o paradigma da austeridade encontra tradução, neste caso, na legislação aplicada a Portugal através da implementação do Memorando, a tradução do paradigma do trabalho digno da OIT, é orientado por ideais normativos cuja representação pode ser mais abstrata do que concreta. Porém, aqui reúnem-se vários autores que ao (re)interpretarem o direito do trabalho perante os desafios atuais do mundo do trabalho, têm em comum a invocação dos princípios normativos defendidos pela OIT. Em comum, realçam a sua máxima de que o trabalho não é uma mercadoria com base no trabalho digno, os valores que constam da Declaração de Filadélfia de 1944 e, principalmente, a necessidade de defesa e preservação dos direitos sociolaborais face ao que quer que seja o futuro do mundo do trabalho.

A este propósito, Brian Langille (2011) instiga-nos com a sua proposta de uma nova normatividade assente na distinção entre trabalhadores como objetos e trabalhadores como sujeitos⁶⁶. A partir da máxima da OIT de que o "trabalho não é uma

⁶⁶ O autor parte da teoria de Amartya Sen como base para formular a sua *Labour Law's Theory of Justice* (2011). Consultar Langille (2011: 101-110).

mercadoria", lembra-nos que esta premissa dá origem a uma justificativa mais ampla e positiva para o direito do trabalho. Partindo da abordagem de Amartya Sen sobre as "capabilidades" (*capabilities*), defende que o objeto do direito do trabalho é a regulação do desenvolvimento do capital humano, tendo como escopo o fim instrumental da produtividade e como finalidade a maximização da liberdade humana (Langille, 2011: 114). Esta perspetiva alia uma interpretação mais tradicional do direito do trabalho, agregando, igualmente, outras abordagens "não-contratuais" das relações laborais (sector informal, por exemplo), e outros temas não tradicionais do direito do trabalho (trabalho não remunerado, educação, cuidado infantil, etc.). O direito do trabalho não está (ou não deve estar) confinado à história sobre empregados, empregadores e contratos de trabalho, devendo incluir todas as dimensões do direito que fazem parte do desenvolvimento do capital humano. Reconceptualizar o campo do direito do trabalho é uma tarefa forçosa que se coloca perante as transformações na organização do trabalho, da família e de outras realidades (Langille, 2011: 114). Deste modo, a sua normatividade, a sua moralidade, é muito mais cativante e positiva ao incluir toda a atividade produtiva e identificando-o como elemento central para alcançar os valores instrumentais e intrínsecos aos seres humanos (idem). Este entendimento do direito do trabalho encara a "liberdade humana como um compromisso social" (Langille, 2011: 119), o que encontra correspondência nos pilares do trabalho digno da OIT, tomando o trabalhador não somente enquanto agente produtivo, mas como sujeito humano.

Também a este propósito, Nikola Countoris e Mark Freedland (2011) abrem caminho para uma definição mais ampla de "relações pessoais de trabalho" que resulte como ideia orientadora central para o direito do trabalho. A partir de uma investigação comparativa da arquitetura jurídica das relações de emprego nos sistemas nacionais do direito do trabalho e o direito europeu, os autores analisam o modelo tradicional do contrato de emprego e as suas dificuldades de aplicação face ao quadro das relações de trabalho modernas. Deste modo, exploram simultaneamente o potencial do conceito de "trabalho pessoal" e os objetivos normativos da "personalidade no trabalho" assente na dignidade, capacidade e estabilidade como forma de moldar o direito do trabalho. Os autores sustentam que a proteção do direito do trabalho não deve incluir apenas o trabalhador tradicional, alargando o seu escopo de proteção e segurança social a todos

os trabalhadores cujo único rendimento provém do seu trabalho individual. Para tal, deve ser estabelecida uma robusta definição de trabalhador, acompanhada pela fixação do seu status e, ainda, por um novo conceito de empregador, definido amplamente de modo a incluir qualquer entidade empregadora que determina substancialmente os termos em que o trabalhador exerce o seu trabalho. No entender de vários autores, trata-se de fomentar uma maior coesão e solidariedade social que se traduza na esfera laboral em melhores condições de trabalho, através da redescoberta de princípios fundamentais da qual a máxima que o “trabalho não é uma mercadoria” é sua maior expressão (Freedland e Countoris, 2011; Countoris *et al.*, 2020). Mais recentemente, Countoris (2019) reafirma esta abordagem, a mesma que se encontra também no núcleo da *Agenda sobre o Futuro do Trabalho* da OIT (2015), e que sustenta que as reformas laborais devem corresponder aos desafios de regulação, no sentido de fornecer uma adequada proteção aos trabalhadores face à evolução das relações de trabalho. O autor assinala três pontos essenciais na sua abordagem. O primeiro consiste em reformas e propostas com o objetivo de fortalecer a centralidade do contrato de subordinação ou contrato dependente do modelo de emprego. Trata-se de ampliar a noção de empregado ou expandir a noção de subordinação, por vezes por referência a uma noção mais alargada do conceito de dependência. Assim, contempla-se um conjunto de medidas com o objetivo de manter a relevância do contrato de trabalho num contexto de mudanças políticas, sociais, económicas e tecnológicas massivas. Reforçar a norma pode, também, servir de auxílio nas políticas que procuram aproximar, em regime de igualdade de tratamento, os direitos de alguns trabalhadores atípicos aos direitos dos trabalhadores dito tradicionais, tal como aconteceu no passado, por exemplo, com os trabalhadores a part-time, os trabalhadores temporários e os trabalhadores com contratos a termo (cf. Countoris, 2019: 11). O segundo ponto, por sua vez, mais radical na sua forma, sugere a identificação de uma terceira forma de relação de emprego situada entre o emprego subordinado e o trabalho por conta própria, e por isso, colocada no espaço conceptual ocupado atualmente pela “quase subordinação” ou “quase dependência” com a tarefa de absorver um grande número de formas atípicas de trabalho, antigas e novas (cf. Countoris, 2019: 12). Muitos destes vínculos, como é o caso dos trabalhadores autónomos economicamente dependentes,

foram já reconhecidos, com um grau diferenciado de proteção em jurisdições de vários países. Porém, muitos deles falharam em conseguir resolver os problemas subjacentes à natureza destas relações de trabalho, essencialmente, porque em alguns sistemas de trabalho facilitaram a capacidade dos empregadores em estruturar as suas necessidades e acordos de trabalho por meio de formas contratuais que divergem da classificação de empregado/contrato de trabalho. Para além disso, conduziram a uma maior fragmentação do direito do trabalho, segurança social e regulação fiscal, realçando o problema da “fiscalização”, existindo um sério risco de que o direito do trabalho (ou áreas importantes do direito do trabalho) possa ser forçado a reorientar-se em torno dessas formas contratuais intermediárias (cf. Countoris, 2019: 13). Por último, um terceiro ponto focado pelo autor inclui uma gama diversificada de sugestões de reforma que assentam sobre a extensão dos direitos laborais para além do contrato de emprego subordinado, na medida em que este último opera como sendo o exoesqueleto da relação de emprego standard, indo além da própria relação de trabalho. De todos os pontos, este é aquele menos explorado, tanto no meio académico como por outras instituições do mundo do trabalho.

A importância dos princípios da OIT é, também, assinalada por Alain Supiot, ao evidenciar a importância de retomar o “espírito de Filadélfia”, com base na Declaração de Filadélfia de 1944, face ao domínio dos mercados financeiros na esfera dos direitos sociolaborais. Na perspetiva do autor, torna-se necessário incluir o princípio da dignidade humana e o conceito de justiça social como base de uma ordem jurídica, colocando limites na capacidade dos mercados em tratar a força de trabalho como uma mercadoria⁶⁷(cf. Supiot, 2010; cf. Gibbs, 2010). A Declaração surge no rescaldo da II Guerra Mundial, enunciando os princípios fundadores da OIT - a igual dignidade dos homens e mulheres, impondo que o trabalho não deve ser tratado como uma mercadoria, garantindo as liberdades coletivas e promovendo a solidariedade e a democracia social. Para além disso, proclama que a economia e as finanças não são fins em si mesmo, mas meios para servir os homens. Trata-se, portanto, de evidenciar a

⁶⁷ Este seu argumento vem desenvolver a ideia de que o direito não pode ser reduzido somente a uma técnica, realçando a relevância da função antropológica do direito e do lugar singular que ocupa na racionalidade ocidental identificada anteriormente na sua obra *Homo Juridicus* (2005).

importância dos direitos sociais na construção de uma ordem jurídica internacional viável, a mesma que é obscurecida pela dominação da doxologia do “mercado total”⁶⁸. De acordo com o argumento desenvolvido pelo autor, a economia neoliberal é a última “encarnação” de um tipo de ideologia científica, central aos projetos políticos totalitários do século XX e XXI, caracterizado pela redução da dignidade humana a uma identidade biológica, social e económica (cf. Gibbs, 2010: 322). Para o autor, tanto a importância dos direitos humanos, como principalmente os direitos sociais e laborais que é embutida no texto da Declaração, incorpora precisamente a vontade de “reinstalar” o princípio da dignidade humana e um conceito de justiça social como base de uma ordem jurídica (cf. Gibbs, 2010: 322). A Declaração de Filadélfia, porém, não nega a existência do capitalismo, nem clama a sua destruição. Pelo contrário, a mesma visa assegurar a sustentabilidade através da inserção dos mercados num quadro normativo próprio com o objetivo de assegurar o seu funcionamento de geração em geração. Deste modo, face ao direito dos contratos, que vê os indivíduos como seres vazios sem história, o direito social fez reaparecer no cenário das trocas, a inscrição dos indivíduos numa cadeia geracional composta por laços de solidariedade que os unem ou separam (cf. Supiot, 2010: 46).

Sob um ponto de vista mais filosófico, a sua crítica ao neoliberalismo assume um carácter mais hegeliano, sendo que o principal problema é a definição formal de liberdade individual, da dependência da “liberdade de contrato”, de “direitos de propriedade” etc., incluídos numa rede complexa de pré-condições materiais (Gibbs, 2010: 327). A questão é que esta temática assenta num problema filosófico muito mais profundo, de que forma devemos entender as economias de mercado? Esta questão levantada por Supiot, foi inicialmente desenvolvida por Karl Polanyi no modo como se produzem as tensões entre uma “ficção jurídica” de tratar bens como a terra, o capital,

⁶⁸ É nesta medida que Alain Supiot fala de um “darwinismo normativo” que se desenvolve nos parâmetros do “mercado total”. O mercado total resulta da livre circulação permitida pela globalização, no qual os homens, os signos e as mercadorias são transformados em mercadorias, no sentido de serem quantificáveis e transacionáveis, embutidas num quadro de competição global, tornando-se “liquidés” no sentido jurídico do termo (cf. Supiot, 2010: 61). O que acontece é que no mercado total, o direito é considerado um produto em competição à escala mundial, onde se opera a seleção natural das ordens jurídicas mais bem-adaptadas à exigência dos rendimentos financeiros. Assim, ao invés da livre concorrência ser fundada sobre o direito, é o direito que deve ser fundado sobre a livre concorrência (Supiot, 2010: 64-65).

e em particular o trabalho, como mercadorias (cf. Supiot, 2010: 59-60). Tanto para Supiot como Polanyi existe um perigo em tratar o trabalho como um recurso rejeitando as realidades humanas que o sustentam: a necessidade de segurança (Gibbs, 2010: 328). A discussão de Polanyi abre caminho para a introdução de uma das dimensões mais importantes do pensamento de Supiot: a ligação entre o estado de direito como base para uma comunidade ética assente no reconhecimento da dignidade humana e a ideia de justiça social e dos direitos sociais (cf. Supiot, 2010: 46-47).

Em sentido semelhante, Judy Fudge (2011: 121) pretende desenvolver uma revigorada e normativa face para o direito do trabalho, desenhando uma conceção alternativa do direito do trabalho baseada no entendimento do trabalho enquanto mercadoria fictícia⁶⁹ e o argumento normativo para tal reconceptualização. O trabalho não pode ser fisicamente separado de quem o produz, logo a força de trabalho está nos seres humanos que nascem, são cuidados e pertencem a uma rede de relações sociais que opera fora do mercado. Para além disso, e diferente das outras mercadorias, os seres humanos têm a capacidade de agir individualmente e coletivamente, resistindo à compulsão da oferta e procura (Fudge, 2011: 129-130). A autora argumenta que ao invés de responder apenas a dois desafios (alocação e controlo do trabalho através de legislação para negociação coletiva, fixação de padrões mínimos laborais e leis de antidiscriminação) dos processos sociais envolvidos na construção, manutenção e reprodução de um mercado para o trabalho que tem sido o foco tradicional do direito do trabalho, este deve também responder aos problemas de incorporar o trabalho no mercado e a reprodução desse trabalho (idem: 131). Trata-se de ampliar o alcance do direito do trabalho de forma a incluir todos os dilemas regulatórios inerentes à governação do mercado de trabalho, permitindo abordar as relações de poder nos agregados familiares, locais de trabalho e da sociedade no seu geral. A base normativa para esta reconceptualização do direito do trabalho é a obtenção de uma democracia igualitária através da abordagem das “capabilidades” de Sen. Embora avance com a crítica de que esta abordagem esteja tipicamente assente num quadro liberal, afirma

⁶⁹ Fazendo recurso a Karl Polanyi, Fudge (2011) sustenta que segundo o autor, as mercadorias são produzidas para serem vendidas no mercado, logo o trabalho, a terra e o dinheiro são “mercadorias fictícias” porque não são produzidas para serem vendidas no mercado.

que é também útil numa crítica da concepção liberal de justiça. Neste sentido, a autora afirma que é tanto possível como desejável complementar a perspetiva de Sen de forma a assinalar a necessidade das capacidades coletivas, de forma a abordar o poder privado dentro do mercado e do agregado, e adotar um entendimento relacional do indivíduo enquanto dependente e sob obrigações de cuidado perante os outros. Demonstra, ainda, a necessidade de rever a nossa concepção de direito do trabalho de forma a melhor captar a natureza fictícia do estatuto de mercadoria do trabalho e reconhecer que o trabalho é um processo instituído e não uma simples troca (Fudge, 2011: 136).

Por seu turno, Guy Davidov (2011) aponta que o principal problema enfrentado pelo direito do trabalho nos dias de hoje é a incompatibilidade entre as leis laborais tal como são aplicadas, e os objetivos do direito do trabalho. Não porque os objetivos tenham mudado, mas porque as novas práticas de emprego – por vezes desenhadas especificamente para fugir às leis laborais, e outras vezes resultantes de novas técnicas de gestão e da realidade dos mercados de trabalho em permanente mudança – causaram esta incompatibilidade/desajuste entre a aplicação e os objetivos. Como resultado, as leis laborais estão a tornar-se crescentemente irrelevantes para muitos trabalhadores, os quais se encontram excluídos (completamente ou parcialmente) da proteção dessas mesmas leis (Davidov, 2011: 188). O autor refere dois principais aspetos da crise do direito do trabalho. O primeiro, os problemas da sua aplicação geral – especificamente, o facto de muitos trabalhadores não usufruírem das leis do direito do trabalho devido à evasão dos empregadores e outras situações de não conformidade; e o segundo, as respostas inadequadas do direito do trabalho face à constante mudança de realidades, isto é, o facto do direito do trabalho não ser suficientemente adaptado a novas circunstâncias e desafios. Ambos estes problemas têm crescido devido ao declínio da densidade sindical e do poder sindical. Quando as leis do direito do trabalho começam a tornar-se irrelevantes, o resultado é o domínio do mercado livre, dando controlo desmedido aos empregadores (Davidov, 2016).

Assim, no sentido de responder a esta lacuna, a mais importante e útil ideia do direito do trabalho está na descrição das características singulares da relação de emprego que justificam as regulamentações de proteção. No seu entendimento existem duas vulnerabilidades básicas sofridas pelos trabalhadores – défice democrático e

dependência – que explicam a necessidade de intervir e proceder a uma maior proteção⁷⁰(Davidov, 2011: 188). O objetivo do direito do trabalho é fornecer proteção aos trabalhadores, minimizando as suas vulnerabilidades na relação de emprego, e este objetivo mantém-se tanto no passado como nos dias de hoje. Assistimos a grandes transformações e mudanças nas práticas de emprego, e estas novas realidades requerem tanto um esforço dos tribunais como das legislaturas (governo) de forma a fazer coincidir as leis laborais com o seu propósito (Davidov, 2011: 189). Como forma de resposta, o autor aponta a necessidade de o direito do trabalho apoiar-se mais em “*open ended standards*”, dos quais são exemplo a boa-fé, a proporcionalidade, a razoabilidade, a justiça, a confiança mútua e convicção, e a prerrogativa empresarial (Davidov, 2016: 157). “*Open ended standards*” são uma técnica jurídica que podem ser utilizados de forma a responder à crise e objetivos do direito do trabalho. Contudo, não se pretende que estes standards substituam as regras do direito do trabalho, o argumento do autor é o de que estes standards sejam utilizados no topo das regras como suplemento, e assim, diminuindo as lacunas existentes (Davidov, 2016: 158). Na sua perspetiva, a solução passa por melhorar as articulações tradicionais, adicionando também justificações universais a par com as justificações seletivas (complementando-as e não as substituindo) (Davidov, 2016: 71) A perspetiva do autor assenta numa abordagem “propositada”⁷¹ do direito do trabalho, assinalando que, muitas vezes, as pessoas esquecem-se que as leis existem por uma razão e que estas mesmas leis devem ser constantemente interpretadas e adaptadas de forma a assegurar que cumprem os seus objetivos, o seu propósito. As razões subjacentes às leis devem ser, elas próprias, reconsideradas periodicamente. Não menos importante, afirma que adotar uma abordagem propositada não é suficiente em si própria; trata-se de compreender os seus objetivos e quais as melhores formas de os colocar em ação, obrigando a uma análise profunda. O objetivo do autor é, portanto, o de oferecer uma análise convincente entre os objetivos do direito do trabalho e os meios para os alcançar (Davidov, 2016: 255-256).

⁷⁰ O autor identifica na sua análise oito problemas principais quanto à aplicação do direito que assentam de forma geral sobre a diversidade de vínculos contratuais e seu reconhecimento, a definição de empregado e de empregador e a evasão dos empregadores à legislação laboral através de diversos contornos à lei, possibilitados, inclusive, dentro do próprio quadro legal (cf. Davidov, 2011: 181-188).

⁷¹ O termo deriva da proposta de Guy Davidov (2016), plasmada no título do seu livro, *A purposive approach to labour law*.

Capítulo 4 Abordagem metodológica: roteiro para o estudo do impacto da regulação sociojurídica laboral

Introdução

Os capítulos anteriores fornecem o enquadramento teórico sobre o qual esta tese pretende analisar a regulação sociojurídica laboral e o seu impacto sobre a experiência dos/as trabalhadores/as. De forma breve, no primeiro capítulo centra-se a discussão sobre a importância do direito do trabalho e seus fundamentos normativos; no segundo capítulo, enquanto ponto contextual, percorre-se a evolução das dinâmicas laborais e sua centralidade no quadro político, económico e social das sociedades; e, por último, no terceiro capítulo, debatem-se os dois paradigmas de regulação sociojurídica que nesta tese se colocam em confronto - o paradigma da austeridade e o paradigma do trabalho digno da OIT. Exposto o quadro teórico, impõe-se agora a questão de como operacionalizar esta análise de modo a verificar-se como a conformidade, ou não conformidade, entre estes dois paradigmas encontram tradução nas perceções e representações dos trabalhadores. Neste capítulo pretende-se, assim, apresentar as opções metodológicas adotadas no decorrer da investigação. Parte-se, por isso, da relevância do estudo sociológico sobre o direito e os efeitos da sua aplicação (cf. Guibentif, 1992), abrindo caminho para os pilares metodológicos fundamentais desta investigação, a qual privilegia uma abordagem qualitativa. Enunciando-se as hipóteses de investigação, procede-se à identificação da estratégia metodológica que partindo da normatividade subjacente aos dois paradigmas de regulação sociojurídicos que nesta tese se coloca em confronto, destaca-se a ideia de “*legal consciousness*” (Ewick e Silbey, 1998) na qual dois conceitos assumem centralidade: a segurança e a vulnerabilidade. Este quadro conceptual toma como principais métodos e técnicas a pesquisa e análise documental, e o recurso a entrevistas semiestruturadas.

1. Sobre o estudo da aplicação do direito

Este trabalho toma como área de estudo a sociologia, com particular incidência sobre a sociologia do direito e uma proposta de sociologia do direito do trabalho, como apresentado no primeiro capítulo. O estudo da sociologia do direito pode ser definido pela forma como o direito é concebido, interpretado, aplicado e experienciado por aqueles sobre os quais o direito atua (Menkel-Meadow cit. in Creutzfeldt, 2020: 10), e sob este pressuposto trata-se de uma investigação sociológica sobre o trabalho e os seus direitos, e o impacto da sua regulação sobre a experiência concreta dos indivíduos. Fazendo recurso da interdisciplinaridade própria da sociologia do direito, a qual ao ultrapassar fronteiras disciplinares permite expandir e misturar quadros conceptuais, e combinar métodos e teorias (Creutzfeldt, 2020), assume-se este seu carácter enquanto ponto fulcral neste trabalho.

Deste modo, ao procurar captar-se o impacto das reformas laborais na vida dos trabalhadores, assume-se a construção de uma microsociologia do direito. Como refere Pierre Guibentif (1992: 20), a finalidade das teorias sociológicas sobre a relação entre direito e sociedade consistiu na construção de modelos que captassem esta relação numa escala global, o que designaria uma macrosociologia do direito. Por sua vez, esta análise deve assentar na observação de situações concretas, as quais podem incidir sobre dois tipos de relacionamento entre o direito e a sociedade: a produção de novas normas jurídicas; e a interferência nas práticas sociais de normas jurídicas existentes. O que nos conduz a uma microsociologia teórica da relação entre direito e sociedade, ou seja, “que forneça conceitos susceptíveis de captar *in concreto* as práticas de produção e os casos de interferência do direito em situações concretas-, mas que, por outro lado, permita a formulação tanto de hipóteses de trabalho como de sínteses de observações susceptíveis de serem relacionadas com os modelos macro-sociológicos” (Guibentif, 1992: 21). Focando a questão da aplicação do direito, dois conceitos são os seus pilares: a (in) efetividade das leis; e o efeito das leis. Restringindo o presente trabalho ao conceito do efeito das leis, pretende-se identificar as consequências sociais da existência e da aplicação de uma lei, tendo subjacente a necessidade de aprofundamento a uma questão prévia comum: “o que é que acontece nas situações

concretas às quais uma determinada lei «se aplica»?» (Guibentif, 1992: 21). O estudo da aplicação do direito, neste sentido, recai sobre o efeito da legislação sobre os sujeitos, os trabalhadores e trabalhadoras. Alargando o conceito de aplicação não apenas no seu sentido jurídico como, também, sobre as representações e percepções que a sua experiência laboral proporciona, conectando-se com a consciência do(s) direito(s). O impacto da legislação sobre os/as trabalhadores/as tem sido uma das temáticas em que a complementaridade entre os estudos sobre o direito e os estudos sociológicos preenche lacunas, principalmente, no que diz respeito à investigação empírica sobre os efeitos da regulamentação legislativa no comportamento dos indivíduos e funcionamento do mundo real (cf. Zekić, 2019: 4).

Assim, trata-se de recentrar o debate sobre os indivíduos que sentem na primeira pessoa os seus efeitos, os trabalhadores e trabalhadoras. Nesta perspetiva, o trabalho de Susan Silbey e Patricia Ewick (1998) com base no conceito de “*legal consciousness*” permite desenvolver uma análise cultural que integra a ação humana e o constrangimento da estrutura – a consciência enquanto prática cultural, identificando e especificando os processos mediadores através dos quais as interações sociais e os processos locais se agregam e condensam em instituições e poderosas estruturas (Ewick e Silbey, 1998: 38). O conceito de “*legal consciousness*” formula a legalidade como estrutura social, isto é, enquanto componente estrutural da sociedade. A legalidade, nesta perspetiva, consiste em esquemas e recursos culturais que operam para definir e padronizar a vida social, sendo construída através das ações e práticas do dia-a-dia (Ewick e Silbey, 1998: 43). Nesta perspetiva, o conceito de “*legal consciousness*” é usado para designar analiticamente os entendimentos e significados do direito nas relações sociais, ou seja, o que as pessoas dizem e pensam do direito, enquanto parte de um processo recíproco de significação (Silbey, 2008). Assim, a partir da “*legal consciousness*” é possível observar a relação entre segurança e vulnerabilidade, enquanto quadro conceptual sobre o qual se pode identificar, analisar e interpretar a relação entre a normatividade laboral e as experiências dos/as trabalhadores/as.

Esta investigação surge, portanto, da necessidade de perceber qual o impacto do quadro legal na vida dos indivíduos, convocando, igualmente, o debate sobre qual o valor atribuído ao trabalho nas sociedades atuais. Tendo como pano de fundo a

realidade portuguesa, destaca-se a importância das transformações políticas, económicas e sociais que influenciam determinantemente a esfera laboral, pressupondo a compreensão do contexto social no qual se desenvolve o direito (cf. Alves, 2019: 26). A forma como a regulação laboral vem refletindo decisões políticas e económicas que convocam o trabalho e os seus direitos como alvo privilegiado na execução de reformas e que, por conseguinte, se espelham em cenários onde a precariedade prolifera, impõe que se questione os paradigmas sociojurídicos que conduzem a tais cenários.

Deste modo, o objetivo principal desta investigação é o de questionar o valor e o lugar do trabalho nas sociedades contemporâneas; avaliar as opções políticas e económicas face à regulação laboral; e demonstrar a importância do fortalecimento dos direitos associados ao trabalho através da experiência dos indivíduos. A partir de uma análise sociológica sobre a regulação jurídico-laboral, dá-se relevância aos efeitos da influência e aplicação do direito do trabalho na vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Mais especificamente pretende-se: realçar o paradigma do trabalho digno da OIT; interpretar e estudar a influência do paradigma da austeridade no direito do trabalho; compreender o impacto das reformas laborais para os trabalhadores; perceber qual o valor do trabalho para os indivíduos através da sua relação com o direito. Este trabalho pressupõe, por isso, o aprofundamento sociojurídico da realidade laboral portuguesa a partir da singularidade e riqueza de uma abordagem qualitativa, ancorada sobre a experiência vivida dos indivíduos.

2. As hipóteses de investigação

A revisão de literatura efetuada permite sustentar a construção de um sistema de hipóteses que visa dar conta do modo como a regulação laboral interfere na vida dos indivíduos. Esta investigação toma por base duas questões fundamentais, discutir a normatividade que está e/ou deve estar subjacente ao direito do trabalho e perceber qual o impacto da regulação sociojurídica laboral na experiência dos indivíduos. Deste modo, tomando-se como base analítica a confrontação entre o paradigma da austeridade na esfera laboral e o paradigma do trabalho digno da OIT, formulam-se duas hipóteses principais, das quais resultam outras (sub) hipóteses.

A primeira hipótese afirma que a aplicação das reformas laborais austeritárias em Portugal, no período de 2011 a 2014, estão em discordância com o paradigma do trabalho digno da OIT, assente no conceito de segurança socioeconómica. A normatividade inscrita em cada um dos paradigmas deixa antever dois olhares distintos sobre o valor atribuído ao trabalho. Enquanto o paradigma da austeridade assume o receituário das reformas neoliberais apresentadas desde a década de 1980, assentes na contínua flexibilização dos direitos como pressuposto para o bom funcionamento/resgate dos mercados, o paradigma do trabalho digno baseia-se na idealização de uma sociedade construída sobre os valores da dignidade, solidariedade e coesão social, assentes na visão de justiça social, associado à ambição normativa de desenvolver os direitos sociais do trabalho e dos trabalhadores (Vendramin e Parent-Thirion, 2019: 276). Estamos perante duas formas de orientação política, económica e social, na qual o trabalho e a sua regulação são o seu reflexo. O que nos conduz à formulação de uma sub-hipótese, a de que as reformas laborais em Portugal neste período assumem a opção de não valorizar o trabalho, nem promover os direitos dos trabalhadores, mas sim reduzir o seu custo salvaguardando os interesses financeiros. Se estamos perante duas formas de olhar o mundo do trabalho que, por seu turno, pressupõem um enquadramento político e socioeconómico que orienta as decisões no mundo laboral, trata-se de uma escolha deliberada. Embora as medidas de austeridade tenham sido implementadas sobre o discurso da urgência e da excecionalidade, a verdade é que segue o rumo flexibilizante do direito do trabalho, presente nas várias reformas ao código do trabalho português. No mesmo sentido, o próprio carácter excecional invocado é contraditório seja pela implementação de medidas que foram “além da troika” e, mesmo, na existência de medidas austeritárias ainda não revertidas e constantes do atual código do trabalho.

Uma segunda hipótese radica na afirmação de que a experiência dos/as trabalhadores/as aponta para um agravamento da precariedade, de que resulta uma crescente vulnerabilidade e insegurança. Esta hipótese é particularmente observada através da correspondência das medidas aplicadas aos diferentes tipos de segurança associados ao trabalho preconizados pela OIT. A forma como os/as trabalhadores/as experienciam o trabalho através do questionamento sobre a regulação laboral, em

geral, e no período da austeridade e pós austeridade, em particular, aponta para que a flexibilização laboral contínua tenha efeito sobre as condições laborais num sentido negativo. O conceito de precariedade laboral, neste sentido, não engloba apenas a precariedade quanto ao vínculo contratual como, também, contempla as condições de trabalho que influenciam o modo como os indivíduos experienciam objetivamente e subjetivamente o seu trabalho. O cenário da austeridade é um bom exemplo de análise com reflexo nos diferentes dados estatísticos sobre a esfera laboral, nos quais todos os indicadores espelham um agravamento da precariedade no mercado de trabalho com as consequências socioeconómicas que daqui advêm. Neste sentido, a avaliação da sua conformidade, ou não, na experiência dos/as trabalhadores/as é de extrema relevância, com o objetivo de apurar a forma objetiva, mas também subjetiva, como o direito do trabalho tem influência nas suas vidas. Daqui surge, também uma sub-hipótese, a de que os/as trabalhadores/as têm representações/perceções diferenciadas sobre a regulação do trabalho consoante a sua situação laboral, na qual o vínculo contratual, a idade, o sexo, a escolaridade, a filiação sindical e o estado civil se constituem em variáveis relevantes de análise. No trabalho, como em outras esferas da vida em sociedade, a experiência individual é produto de condições objetivas, logo a experiência de cada um, e a forma como se traduz nas suas perceções e representações será sempre fruto dos elementos objetivos que constituem a sua realidade. Está-se perante uma conceção não dicotómica da relação entre o direito e a sociedade, e entre o individual e o coletivo, assente numa fina observação da realidade social, nos termos da qual princípios normativos e formais são interpretados a partir da experiência dos indivíduos atendendo às relações que se estabelecem entre os referidos princípios e categorias substantivas que emergem da regulação laboral e a forma como influenciam as suas vidas. Neste caso, a forma como os dois paradigmas entram em confronto, também é visível no modo como por um lado, há trabalhadores(as) com maiores níveis de segurança ou, por outro lado, há situações que pressupõem um aumento da vulnerabilidade.

3. Estratégia metodológica

3.1 A normatividade – os paradigmas de regulação sociojurídica

Um olhar sociológico da investigação das ciências sociais e as suas evidências empíricas podem assumir uma grande utilidade no campo do direito do trabalho, podendo ajudar no aferimento da efetividade do direito, se uma lei atingiu o propósito da sua criação, e quais as suas consequências e efeitos. Contudo, os factos empíricos não constituem o direito por si mesmos, como complemento, estes devem estar incluídos num quadro normativo (Zekić, 2019: 4).



Pretende-se observar o direito de um ponto de vista normativo, no sentido de perceber quais os seus fundamentos e o que estes devem servir. Este é um debate que inclui muitas outras dimensões da sociedade, nomeadamente, a sua regulação política, económica e social. Deste ponto de vista, parte-se de um quadro teórico que pretende analisar a forma como o direito do trabalho deve ser e o modo como é efetivamente utilizado. Uma reflexão sobre os fundamentos normativos do direito do trabalho, convoca um debate sobre qual a ponte entre a normatividade que orienta o direito do trabalho e o seu impacto sobre os/as trabalhadores/as. Assim, numa perspetiva macro-micro, e sob o pano de uma sociologia do direito do trabalho, através desta exposição teórica pretende-se analisar a importância de princípios e valores fundamentais à sua génese e constituição.

Esta discussão abre caminho, portanto, para explanação dos dois paradigmas sociojurídicos que nesta tese se colocam em confronto: o paradigma da austeridade e o paradigma do trabalho digno. Cada um destes paradigmas pressupõe um quadro teórico e conceptual que, no fundo, assumem duas formas opostas de regulação das relações laborais, como exposto no terceiro capítulo. Por um lado, o paradigma da austeridade em Portugal que seguiu a linha da contínua flexibilização da legislação laboral enquanto instrumento para a resolução de problemas económicos, e, por outro lado, a conceção do trabalho digno da OIT subjacente a uma perspetiva de valorização da segurança socioeconómica decorrente da importância da multidimensionalidade do trabalho abrangente a todos os aspetos da vida dos indivíduos, seja pelo salário, pela garantia e proteção do trabalho.

A estruturação de cada um dos paradigmas permite compor a parte da realidade que se pretende estudar, neste caso, pelas principais alterações da Lei nº 23/2012, de 25 de junho, resultante da implementação do Memorando de Entendimento no quadro da austeridade em Portugal (2011-2014); e a forma como estas medidas estão em conformidade, ou não, com o paradigma do trabalho digno, aqui aplicado através do conceito de segurança socioeconómica da OIT, em particular, através das formas de segurança associadas ao trabalho: emprego, salário, trabalho, carreira profissional, reprodução de competências e representativa⁷².

Esta correspondência entre as medidas e os diferentes tipos de segurança foi realizada de acordo com a definição de cada tipo de segurança e o conteúdo da legislação. Não obstante, todas as dimensões da segurança socioeconómica associadas ao trabalho, subjacente ao paradigma do trabalho digno da OIT, são transversais às alterações da legislação laboral, apenas se demarcando a mais clara face ao conteúdo das medidas aplicadas. O quadro abaixo representa a correspondência entre os dois paradigmas em análise.

Quadro 4: Correspondência das medidas de austeridade aos tipos de segurança associada ao trabalho

Paradigma da Austeridade <i>Lei nº 23/2012, de 25 de junho</i>	Paradigma do Trabalho Digno <i>Segurança socioeconómica associada ao trabalho</i>
<ul style="list-style-type: none"> • banco de horas individual; • redução de quatro feriados; • eliminação de 3 dias de férias. 	 <u>Segurança no trabalho</u>
<ul style="list-style-type: none"> • facilitação dos despedimentos, com indemnizações mais baixas para as empresas; • alargamento dos critérios dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho 	 <u>Segurança no emprego</u>

⁷² Como já referido no terceiro capítulo, a segurança no mercado de trabalho é vista como uma variável contextual, ao contrário dos outros tipos de segurança nos quais se podem identificar componentes subjetivas e objetivas (cf. ILO, 2004: 294-295). Por apresentar estas características, opta-se, nesta investigação, por não focar este tipo de segurança.

<ul style="list-style-type: none"> • corte para metade do valor pago pelas horas extraordinárias; • recurso à redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por motivo de crise empresarial • Congelamento do aumento do salário mínimo 	<p style="text-align: center;"><u>Segurança no salário</u></p>
<ul style="list-style-type: none"> • suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho 	<p style="text-align: center;"><u>Segurança representativa</u></p>

3.2 A abordagem da “*legal consciousness*”: segurança e vulnerabilidade enquanto quadro conceptual

Os dois paradigmas, num jogo de espelhos permitirão perceber a forma como as escolhas políticas, económicas e sociais que interferem na regulação do direito do trabalho, neste caso, na realidade portuguesa, produzem efeito sobre a vida dos trabalhadores através do relato da sua experiência laboral. A partir daqui discute-se a importância da normatividade subjacente ao direito do trabalho, a consciência dos seus direitos e o valor atribuído ao trabalho.

Esta complementaridade entre os níveis macro e micro são aqui evidenciadas e colocadas em prática através da abordagem da “*legal consciousness*” que contribui para uma maior abertura das ciências sociais sobre o direito e normatividades, re-questionando os níveis macro e micro da economia e a sua articulação no quadro bem fundamentado das ciências sociais sobre o estado de direito (cf. Commaille e Lacour, 2018: 566). Na perspetiva da “*legal consciousness*”, o direito torna-se, assim, num importante instrumento heurístico que possibilita um tipo de investigação sobre significado em níveis mais gerais, nomeadamente, no que diz respeito à construção do conhecimento, incluindo das ciências sociais, relativamente à construção do poder, a formas de estabelecer dominação ou, mesmo, processos de estruturação das sociedades e dos seus regimes de regulação (Commaille e Lacour, 2018: 568).

O conceito de “*legal consciousness*” é usado para designar analiticamente os entendimentos e significados do direito nas relações sociais, ou seja, no que as pessoas dizem e pensam do direito, enquanto parte de um processo recíproco de significação

(Silbey, 2008). A perspectiva da “*legal consciousness*” pressupõe quatro ruturas com o estudo “tradicional” do direito (Commaille e Lacour, 2018). A primeira é a de que não se trata do estudo do direito e da sociedade, mas do direito em/na sociedade. O direito está imbricado na sociedade, orientando o seu estudo não somente para a sua relação em termos de efetividade ou de influências recíprocas entre o jurídico e social, como também, tomando o direito enquanto elemento constitutivo da realidade social. Desta rutura, deriva uma nova possibilidade, a de que o direito - a vida do direito-, pode ser abordado não apenas através de um estudo abrangente da forma como este se impõe sobre a sociedade e os seus membros, mas também sobre a forma como os cidadãos mobilizam, pensam e, em certos casos, ignoram, do direito. O que abre a porta a uma outra rutura, a exigência de novos designs empíricos no processo de investigação que permita confrontar a observação do direito com o que efetivamente este se torna na sociedade. Este entendimento convoca, pois, uma rutura com a ideia de um possível monopólio do conhecimento do direito, dando origem a uma complementaridade que vai para além da partilha usual entre uma abordagem interna e externa do direito, edificando o caminho para uma terceira via. No fundo, a perspectiva da “*legal consciousness*” vem alargar o conhecimento sobre o estudo do direito, principalmente, do ponto de vista epistemológico (cf. Commaille e Lacour, 2018: 561-564).

O objetivo de Ewick e Silbey (1998: 35) é o de encontrar o direito nas relações quotidianas das pessoas, construindo um quadro teórico-conceptual que exalte a complexidade e multiplicidade de sentidos e significados que o direito pode obter através das relações sociais. Indo de encontro à presença do direito *na* sociedade, as autoras pretendem descobrir a presença e consequências do direito nas relações sociais, procurando compreender como a legalidade é experienciada e entendida por pessoas comuns à medida que estas se envolvem, evitam, ou resistem ao direito e aos seus significados (Ewick e Silbey, 1998: 35). Para Ewick e Silbey (1998: 46), a “*legal consciousness*” não é somente abstrata ou descontextualizada de um certo conjunto de atitudes perante o direito e sobre o direito, esta é produzida e revelada no que as pessoas fazem e no que dizem, e neste sentido, a consciência é uma componente essencial da realidade total do mundo social, constituída e expressada no conhecimento prático que os indivíduos têm da vida social.

A consciência é discursivamente construída enquanto consideração reflexiva das atividades quotidianas e, embora seja um produto, em parte, da vontade ou do desejo, a consciência não é inteiramente individual ou subjetiva. A *“legal consciousness”* é sempre uma construção coletiva que, simultaneamente, expressa, utiliza e cria entendimentos publicamente partilhados, tornando-a em algo emergente, complexo e mutável. É possível, também, identificar uma forma e um padrão na *“legal consciousness”*, apresentando possíveis variações que resultam de contextos definidos historicamente. Na sua génese estão conceitos estruturantes como a ideologia, o poder e a justiça, no sentido que a ideologia oferece uma análise crítica sobre o poder e sobre a forma como o direito constrói a justiça (cf. Silbey, 2018).

O conceito de *“legal consciousness”* utilizado no trabalho realizado por Susan Silbey (2018), vai de encontro à experiência latente do direito, isto é, a forma como o mesmo está imbricado e funciona *na* sociedade – a legalidade. Nesta investigação, todavia, quando se indaga sobre o direito, os indivíduos reconhecem o direito formal. Assim, trata-se de perceber a experiência manifesta do direito (do direito do trabalho, neste caso), levando em consideração, simultaneamente, a experiência da legalidade (como o direito está presente, influencia e constrói as suas experiências).⁷³

Partindo deste conceito, pretende-se aferir como a aplicação do direito do trabalho produz efeitos sobre a experiência do/a trabalhador/a seja no local de trabalho, como também na sua extensão à vida social dos sujeitos. A forma como se expressam sobre a sua experiência laboral, sobre o valor do trabalho, sobre a legislação, etc., reflete a sua *“legal consciousness”*. E sob este pressuposto impõe-se a pergunta de como verificar a conformidade, ou não conformidade, entre os dois paradigmas colocados em confronto nesta tese. Nesta resposta dois conceitos assumem particular relevância: a segurança, nomeadamente, os diferentes tipos de segurança associados ao trabalho; e a vulnerabilidade. A relação entre segurança e vulnerabilidade pode ser observada através do modo como as alterações à legislação laboral, com

⁷³ A distinção entre funções manifestas e funções latentes assenta na proposta de Robert Merton (1970), na qual o autor define as primeiras como consequências de atos pretendidas e reconhecidas pelos atores, e as segundas como consequências objetivas de atos não pretendidas nem reconhecidas pelos atores (Merton, 1970: 127-150). Esta teoria é muito sugestiva relativamente ao campo do direito e quando aplicada a casos empíricos devido à multidimensionalidade das funções e dos sentidos do direito (cf. Ferreira, 2019).

correspondência aos diferentes tipos de segurança associados ao trabalho (cf. quadro 4), se traduzem nas percepções e representações dos trabalhadores através de uma maior, ou menor segurança, face à sua experiência.

O conceito de segurança é aqui convocado através do paradigma do trabalho digno, com a recuperação do conceito de segurança socioeconómica e, em particular, das suas formas de segurança associadas ao trabalho. Este conceito traduz a concretização do trabalho digno ao nível micro, do trabalhador individual, consistindo em trabalhar com níveis apropriados de todos os tipos de segurança relacionados com o trabalho (Bonnet *et al.*, 2003: 214; ILO, 2004: 275). E embora, mais recentemente, tenham sido criados indicadores com base em dados estatísticos e enquadramento legal de forma a operacionalizar a agenda do trabalho digno, os qualitativos permanecem ausentes nesta análise (ILO, 2013). Essa lacuna é aqui preenchida pelo recurso ao conceito de segurança socioeconómica, afunilando a sua aplicação para a esfera laboral – a segurança associada ao trabalho. Para além disso, a escolha do conceito de segurança associada ao trabalho coloca em prática a perspetiva de “*legal consciousness*” permitindo criar uma ponte entre a sociologia e o direito. Neste sentido, e ao valorizar-se a perspetiva micro com base na experiência concreta dos indivíduos através do uso das entrevistas, a abordagem da segurança socioeconómica, torna-se extremamente relevante por englobar os fenómenos jurídicos (em particular os do trabalho) como elementos constitutivos da realidade social (Ewick e Silbey, 1998).

A agenda do trabalho digno assinala a segurança socioeconómica enquanto fundamental no declínio das desigualdades e, simultaneamente, fomentar oportunidades crescentes para a realização pessoal através do trabalho (cf. ILO, 2004: 14-15). Como referido no terceiro capítulo, a OIT assinala a importância da segurança socioeconómica de forma a assegurar a liberdade real, identificando sete formas de segurança relacionadas com o trabalho: (1) segurança no mercado de trabalho, relacionada com oportunidades de emprego justas através da garantia estatal de pleno emprego; (2) segurança no emprego, relativa à proteção quanto à perda do rendimento proveniente do trabalho, ou seja, assente na proteção face ao despedimento sem justa causa, e regulamentos em despedir e contratar; (3) segurança na carreira profissional, referente à expectativa e oportunidade de construir uma carreira profissional e os meios

para tal; (4) segurança no trabalho, proteção contra os acidentes e doença no trabalho, através de regras de segurança e higiene, limites nos horários de trabalho, para além abranger diferentes formas de pressão, stress, excesso de trabalho, assédio etc.; (5) segurança na reprodução de competências, com oportunidades de adquirir e desenvolver competências através de cursos, formações etc.; (6) segurança no salário, relativa ao nível de rendimento adequado que assegure uma vida estável, através da proteção de um salário mínimo, indexação salarial, segurança social, tributação progressiva na redução das desigualdades etc.; e (7) segurança representativa, referente tanto à representação individual como coletiva do/a trabalhador/a, seja através dos direitos individuais contemplados na lei e o acesso às instituições para esse efeito, bem como o direito de representação e defesa dos seus interesses enquanto grupo por entidades competentes nessa matéria, como sindicatos autónomos com o direito de negociar coletivamente salários, condições trabalho etc. (ILO, 2004: 14; 294-295).

Estes diferentes tipos de segurança encontram, também, relação com outras “expetativas mais expressivas” relacionadas com o trabalho, e que se têm tornado mais relevantes, nomeadamente, o reconhecimento pelo trabalho realizado, o desenvolvimento de competências e o desempenhar um trabalho com significado. As expetativas face ao trabalho passam por este se afirmar como uma fonte de rendimento e segurança; por criar e reforçar vínculos sociais; e dar a oportunidade às pessoas de se desenvolver e prosperar através da sua atividade profissional. O reconhecimento, e o trabalho com significado e com oportunidades de formação constituem fatores de bem-estar para a força trabalhadora (Vendramin e Parent-Thirion, 2019: 290). Neste sentido, todas os tipos de segurança associados ao trabalho são relevantes, assinalando-se, também, a segurança na reprodução de competências e a segurança na carreira profissional.

O que nos conduz ao segundo conceito central, a vulnerabilidade. Pode afirmar-se que “a não conformidade” entre os dois paradigmas se traduz na forma como os diferentes tipos de segurança associados ao trabalho se revelam num aumento da vulnerabilidade por parte dos/as trabalhadores/as. Este não é um conceito novo entre os teóricos das ciências sociais, existindo vários autores que tratam a vulnerabilidade

como hipótese de se tornar cada vez mais num reflexo das alterações nos vínculos laborais. A desestruturação do mundo do trabalho ao ser captada por grandes descritores sociológicos, como sejam “sociedade de risco” (Beck, 1992), “sociedade precária” (Castel, 2003; Paugam, 2007; Sennett, 2001) e “modernidade líquida” (Bauman, 2000) colocam em evidência o tema da vulnerabilidade, alertando para as consequências negativas das transformações contínuas da sociedade sob uma ideologia capitalista. Num modo amplo, e segundo o *Dicionário da Língua Portuguesa*, a vulnerabilidade (ser vulnerável) diz-se do ponto fraco de uma pessoa, coisa ou questão. No fundo, diz respeito a uma condição carente com recursos limitados. Tal evidencia a relação entre direito e sociedade, ligando o direito tanto às estruturas sociais como à dimensão subjetiva do indivíduo.

Se relacionarmos os dois conceitos, pode tomar-se a ideia de vulnerabilidade como o reflexo da “existência de uma contradição básica (que pode ser intencional ou não intencional) entre as expectativas, aspirações e motivações que o modelo clássico de direito do trabalho legitimou e as reais oportunidades de satisfação que a estrutura social oferece aos indivíduos” (Ferreira, 2001: 279). Tomando como base os dois paradigmas, a relação entre segurança e vulnerabilidade, permite construir um quadro onde se pode observar a verdadeira influência e impacto das reformas operadas no direito do trabalho (nível macro) sobre a experiência do/a trabalhador/a (nível micro). Esta ideia de vulnerabilidade é enunciada no primeiro capítulo, denotando que a importância do entendimento sociológico do conceito pode contribuir para aumentar o potencial do direito do trabalho, ao proporcionar uma análise mais aprofundada sobre a ação dos trabalhadores e a própria sustentabilidade do direito do trabalho, incluindo a importância da identidade na experiência e na estrutura do trabalho (cf. Rodgers, 2016). No âmbito do direito do trabalho, a vulnerabilidade ressalta como uma noção instrumental que pode funcionar como guia para a aplicação das normas protetoras, visando a igualdade e a justiça.

3.3 Objeto empírico

Depois de definidas as dimensões analíticas e as linhas de operacionalização da problemática, coloca-se a questão do objeto empírico, quais os/as trabalhadores/as que estão no centro desta análise. Uma vez que não se pretendia encontrar uma amostra representativa que permitisse definir regularidades estatísticas, mas, sim, de recolher o máximo de elementos potencialmente interpretativos que permitissem identificar a diversidade e a heterogeneidade, procurou-se, diversificar as variáveis caracterizadoras dos entrevistados.

Considerando as limitações temporais e de recursos, optei por centrar a análise sobre trabalhadores e trabalhadoras do distrito de Coimbra. Este critério foi conjugado com questões mais pragmáticas de organização do trabalho de terreno, que dado o local onde se desenvolveu esta investigação, resultou na escolha do distrito/região de Coimbra. A seleção da amostra partiu, portanto, de uma caracterização do distrito de Coimbra com recurso a diferentes fontes estatísticas (INE, PORDATA, DGERT).

Quanto ao sector de atividade, este estudo centrou-se sobre o sector terciário, em atividades do comércio e serviços. Desde logo, o alvo foi o setor privado, dado que o setor público apresenta características específicas quanto à regulação laboral, traduzidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. Neste trabalho, optou-se, por isso, por centrar a análise sobre as alterações ao Código do Trabalho.

A escolha do sector terciário, para além de representar o maior número de pessoas empregadas no distrito de Coimbra por sector, ao incluir as atividades do comércio e serviços, abrange médias e grandes empresas, onde a diversidade de vínculos laborais é também maior. Assim, englobando trabalhadores e trabalhadoras que tenham um contrato de trabalho no período entre 2011 e 2014, isto é, tenham estado efetivamente a trabalhar, procurou-se, também, diversificar a tipologia dos vínculos contratuais. Esta opção vai de encontro às hipóteses deste trabalho, no sentido de observar as diferenças sentidas consoante o vínculo laboral dos trabalhadores e trabalhadoras, estabelecendo uma relação com um maior, ou menor, grau de segurança. Deste modo, diferentes tipos de vínculo, nomeadamente, contrato de trabalho sem termo/efetivo, contrato de trabalho a termo certo/a prazo, contrato de

trabalho a termo incerto e contrato de trabalho a tempo parcial, são mais facilmente encontrados nestas atividades. As atividades do comércio e serviços que foram focadas, abrangem as atividades comerciais em grandes superfícies, como lojas e hipermercados, e também serviços de telecomunicações, pela sua proliferação no distrito de Coimbra. De um modo geral, estas atividades caracterizam-se, particularmente, pela precariedade e flexibilidade laborais, possibilitando uma análise heterógena e diversificada que corresponde aos objetivos desta investigação. Quanto à idade, o intervalo de idades compreendidas entre os 25 e os 65/68 anos, relaciona-se com o facto dos trabalhadores e trabalhadoras incluídos nestes critérios, terem estado efetivamente a trabalhar no período em que foram aplicadas as medidas de austeridade.

De forma sumária, o universo de trabalhadores e trabalhadoras definidos para esta análise integram-se nos seguintes critérios: a) que desenvolvam a sua atividade no distrito/região de Coimbra; b) do sector terciário, dado que detém o maior número de pessoas empregadas no distrito de Coimbra por sector; c) ter um contrato de trabalho no período entre 2011 e 2014; d) diferentes tipos de vínculo contratual de modo a observar as diferenças sentidas - contrato de trabalho sem termo/efetivo, contrato de trabalho a termo certo/a prazo, contrato de trabalho a termo incerto e contrato de trabalho a tempo parcial; e) grandes e médias empresas pela abrangência/generalidade da lei laboral e diversidade de vínculos laborais; f) e com idade entre os 25 e os 65/68 anos, implicando que tenham estado a trabalhar entre 2011 e 2014.

Tendo em conta os critérios assinalados na escolha do objeto empírico, foram efetuados contactos com diferentes organizações sindicais, como sucede com os sindicatos da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional (CGTP-IN) e da União Geral de Trabalhadores (UGT) (geral) e, em particular, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT); o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (CESP); o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual (SINTTAV); o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços (SINDETELCO); e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo (SITESE). Este procedimento, para além de recolha de informação geral de carácter relevante para os objetivos do projeto, visou a facilitação

de contactos com trabalhadores de modo que as entrevistas semiestruturadas fossem realizadas. Para além destas diligências, recorri a contactos pessoais com informadores privilegiados envolvidos na área laboral de modo a potenciar a facilitação do acesso à informação pretendida e, sobretudo, visando a realização de entrevistas.

Os trabalhadores e trabalhadoras foram contactados através de uma amostragem bola de neve. Este método de amostragem não-probabilística intencional, na qual um sujeito (seleccionado de forma intencional ou de acordo com a conveniência da pesquisa) indica outro sujeito para integrar a amostra, adequa-se ao presente estudo dado que não se pretende obter uma amostra representativa. O objetivo é o de recolher o máximo de elementos potencialmente interpretativos que permita identificar a heterogeneidade e diversidade dos impactos da legislação. Do mesmo modo, não se estabeleceu à partida um número de entrevistas a realizar, seguindo-se o critério da saturação. O conceito de saturação foi criado por Glaser e Strauss (1967) referindo-se a um momento no trabalho de campo em que a recolha de novos dados não representa um aprofundamento epistemológico do objeto em estudo. Segundo Portugal (2006: 166), a

saturação é o fenómeno, produzido no decorrer da pesquisa, através do qual quem investiga tem a impressão de não apreender nada de novo, pelo menos no que diz respeito às dimensões fundamentais do seu modelo analítico (...) é, portanto, um processo que não se opera ao nível da observação, mas da representação que o investigador constrói, pouco a pouco, do seu objecto de estudo.

Deste modo, tendo em conta os objetivos desta tese, foram realizadas 20 entrevistas, a trabalhadores e trabalhadoras do sector terciário, da área do comércio e serviços, de idades entre os 27 e os 64, com diferentes tipos de vínculo contratual⁷⁴. Este número resultou da conjugação de diferentes fatores, seja pela saturação da informação, bem como, da disponibilidade de tempo para a realização do trabalho de campo e a própria disponibilidade dos/as entrevistados/as. A este propósito, é pertinente referir que esta tarefa apresentou algumas dificuldades. Os contactos com

⁷⁴ No âmbito da lei de proteção de dados, e seguindo os códigos de ética e deontologia profissional, foi apresentado aos participantes nas entrevistas um documento onde constava a informação sobre os objetivos deste projeto e da sua forma de participação, de modo a oficializarem o seu consentimento no uso da informação (cf. Anexos).

os sindicatos foram condicionados pelo facto de estes se encontrarem em processos reivindicativos e de ação sindical, o que dificultou a sua disponibilidade para corresponderem às minhas solicitações. As respostas obtidas, nas quais se destacam positivamente o SNTCT e o CESP, foram tardias, e os restantes sindicatos mantiveram a indisponibilidade, não sendo possível estabelecer qualquer contacto formal.

Acontece, que estabelecidos os contactos, quer por meio dos sindicatos, quer através de contacto pessoais, o agendamento das entrevistas foi muito difícil. Dado o universo dos trabalhadores, os quais detêm horários bastante diversos, fruto da flexibilidade horária característica do sector dos serviços e do comércio, a questão de poder dispensar uma/duas horas do seu tempo tornou-se num verdadeiro obstáculo. Para além dos constantes atrasos e reagendamentos, é importante assinalar que a pandemia que teve início no princípio do ano de 2020, veio dificultar, ainda mais, o agendamento das entrevistas. A impossibilidade de fazer entrevistas presencialmente devido ao confinamento, remeteu a possibilidade para outros meios de comunicação, como seja a vídeochamada, o que se apresentou como um constrangimento acrescido.

Mais especificamente, apresentam-se as características da amostra nos quadros abaixo, aquando do período da austeridade (entre 2011 e 2014)⁷⁵.

Quadro 5: Características da amostra

Sexo	
Feminino	12
Masculino	8
Total	20

Vínculo contratual⁷⁶	
Sem termo	14

⁷⁵ Este estudo foca o período da austeridade entre 2011 e 2014, e dado que as entrevistas foram realizadas em 2019, alguns vínculos contratuais e mesmo a filiação sindical, alteraram-se face ao período em questão.

⁷⁶ O número de trabalhadores com contrato sem termo presente na amostra vai de encontro à caracterização do território nacional e, em particular, do distrito de Coimbra (cf. PORDATA, <https://www.pordata.pt/DB/Municipios/Ambiente+de+Consulta/Tabela>). De acordo com o *Livro Verde das Relações Laborais* (2016: 161) o “contrato de trabalho por tempo indeterminado constitui a regra no nosso ordenamento jurídico nacional (...) [sendo] a forma mais comum de prestar trabalho em Portugal”. Acresce que a “evolução da proporção de contratos sem termo indicia alguma ligação ao ciclo económico, ou seja, após momentos de quebra do produto, a incidência de contratos sem termo aumenta, uma vez que os detentores de outros tipos de contratos terão tendência para ser os primeiros a ser dispensados”.

A termo certo	3
A termo incerto	1
Part-time	2
Total	20

Idade	
Entre 25-40	8
Entre 41-55	10
Entre 56-65	2
Total	20

Escolaridade	
3º ciclo	3
Ensino secundário	10
Curso superior	7
Total	20

Filiação sindical	
Sindicalizado/a	12
Não sindicalizado/a	8
Total	20

Estado civil	
Solteiro	9
Casado	7
Divorciado	3
união facto	1
Total	20

3.4 Métodos e Técnicas

Esta investigação pressupõe dois eixos principais que contemplam etapas de pesquisa onde se complementam técnicas qualitativas e quantitativas de recolha da informação. Destaca-se nesta tese a riqueza de uma abordagem qualitativa, a qual radica na capacidade de conseguir captar a experiência vivida, envolvendo uma abordagem interpretativa e naturalista do sujeito em análise (cf. Denzin e Lincoln, 1994). Assim, na análise metodológica realizada nesta investigação, parte-se de um campo

teórico-conceptual que enquadra os dois paradigmas, com recurso à análise documental como principal técnica de recolha de informação, a par com a realização de entrevistas semiestruturadas.

3.4.1 Pesquisa e análise documental

O primeiro eixo principal desta tese trata a dimensão simbólica do direito do trabalho, no âmbito de uma análise da sua estrutura cultural. De acordo com os objetivos e hipóteses deste trabalho, trata-se de analisar teórica e normativamente o direito do trabalho. Esta dimensão, do ponto de vista metodológico apoia-se, sobretudo, na recolha e revisão bibliográfica e documental.

A pesquisa documental assenta sobre o exame de materiais de natureza diversa com o objetivo de sustentar novas e/ou interpretações complementares, constituindo-se numa técnica pertinente e muito vantajosa (cf. Godoy, 1995; Bailey, 1982). A denominação “documental” deve ser entendida de forma ampla, incluindo tanto materiais escritos (como, por exemplo, jornais, revistas, diários, obras literárias, científicas e técnicas, cartas, memorandos, relatórios), como também as estatísticas, as quais produzem um registo ordenado e regular de vários aspetos da vida em sociedade (cf. Godoy, 1995: 21-22). Na pesquisa documental, três aspetos devem merecer atenção especial por parte do investigador: a escolha dos documentos, o acesso a eles e a sua análise. Após a seleção dos documentos, segue-se, portanto, a codificação e a análise dos dados, ou seja, a análise de conteúdo, que segundo Bardin (2008), é uma das técnicas mais utilizadas para esse fim. A análise de conteúdo, assume-se como um instrumento metodológico que se pode aplicar a discursos diversos e a todas as formas de comunicação, seja qual for a natureza do seu suporte (Godoy, 1992: 23).

Focando as temáticas principais desta investigação, trata-se da recolha e análise documental nas áreas da sociologia do direito, do direito do trabalho e da política; sobre as transformações das relações laborais e do direito do trabalho no contexto europeu; sobre a construção do paradigma do trabalho digno da OIT; sobre as características do paradigma da austeridade; e uma análise de diferentes documentos institucionais nacionais e internacionais relevantes na regulação das relações laborais no panorama

português e europeu. Mais especificamente, documentos e relatórios produzidos pela Comissão Europeia, OIT, OCDE, FMI, ETUI, e pelos sindicatos (UGT e CGTP-IN) e governo português. De acordo com a estrutura desta tese, pretende-se realizar uma análise sociológica sobre o trabalho e os seus direitos, passando tanto pelos clássicos como por interpretações mais recentes, mapeando as transformações que a evolução do contexto político, económico e social, tiveram sobre o trabalho e sua regulação. De um ponto de vista cronológico, parte-se do pós II Guerra Mundial, chegando à atualidade, dando, naturalmente, destaque, à crise financeira de 2008 e consequente austeridade imposta nos países europeus, alvo de resgate financeiro.

Esta análise encontra-se em estreita relação com o segundo eixo deste trabalho, o qual se debruça sobre a dimensão prática da aplicação do direito do trabalho, a qual corresponde ao impacto do direito do trabalho e sua regulação sobre a sociedade e os indivíduos. Este segundo eixo parte da confrontação entre os dois paradigmas em análise nesta tese, incluindo também uma recolha documental e análise de conteúdo sobre as transformações das relações laborais e do direito do trabalho no contexto europeu, especificando a realidade portuguesa pós 1974. A par com a informação recolhida com base nos principais atores institucionais nacionais e internacionais, efetuou-se, também, um levantamento e análise da legislação laboral. Centrando a análise sobre o cenário português, pretende-se mapear a construção do paradigma da austeridade em Portugal, dando relevância à sua interpretação e especificidades na esfera laboral (2011-2014). Neste ponto é, particularmente, relevante, a análise dos diferentes documentos institucionais que permitem interpretar a forma como a austeridade moldou a arena política, económica e social, com impacto direto sobre as relações laborais. Tal possibilita, igualmente, uma análise sobre a produção do direito, a partir da compilação das principais alterações na legislação laboral e do seu contexto político e socioeconómico. Com efeito, este quadro compõe-se a par com uma análise quantitativa sobre o mercado laboral a partir de informação estatística relevante de diferentes fontes.

3.4.2 Entrevistas

As entrevistas permitem ao investigador retirar informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados (Quivy e Campenhoudt, 1998). O recurso ao método da entrevista, segundo Quivy e Campenhoudt (1998: 193) é especialmente adequado para

a análise do sentido que os actores dão às suas práticas e aos acontecimentos com os quais se vêem confrontados: os seus sistemas de valores, as suas referências normativas, as suas interpretações de situações conflituosas ou não, as leituras que fazem das próprias experiências, etc.; a análise de um problema específico: os dados do problema, os pontos de vista presentes, o que está em jogo, os sistemas de relações, o funcionamento de uma organização, etc.; a reconstituição de um processo de acção, de experiências ou de acontecimentos do passado.

É também relevante assinalar, que tal como refere Sílvia Portugal (2006: 158-159), apesar dos méritos assinalados à técnica da entrevista e as fragilidades das técnicas quantitativas “quem opta pela abordagem qualitativa parece sempre ter que provar, com mais determinação que os restantes, a validade das suas análises. Como se descrever e compreender fosse menos válido do que medir”. É nesta perspetiva que aqui se utiliza a entrevista, enquanto técnica qualitativa de inigualável riqueza que permite aceder à experiência dos indivíduos através da sua própria reflexividade sobre situações abstratas ou mais concretas, e assim, compreender, interpretar e construir significados a partir do seu conteúdo.

Nesta medida, pretende-se com as entrevistas realizadas apurar como é que a aplicação da legislação laboral se traduz na experiência dos trabalhadores. A opção aqui seguida é a da entrevista semiestruturada, no sentido que não é inteiramente aberta nem encaminhada por um grande número de perguntas precisas, na qual se dispõe de perguntas orientadoras, relativamente abertas, a propósito das quais é imperativo receber uma informação por parte do entrevistado (cf. Quivy e Campenhoudt, 1998: 192). Com efeito, este tipo de entrevistas raramente é conduzido isoladamente, fazendo frequentemente parte de um programa de investigação e utilizando o conhecimento que o investigador tem da situação social (Burgess, 1997).

Neste ponto sobre as entrevistas, a construção do guião tem lugar de destaque. O guião das entrevistas teve como base a grelha analítica composta pelas alterações da legislação laboral, e a sua conformidade, ou não, face às dimensões da segurança socioeconómica da OIT subjacente ao paradigma do trabalho digno da OIT. Esta correspondência entre as medidas e os diferentes tipos de segurança foi realizada de acordo com a definição de cada tipo de segurança e o conteúdo da legislação. Contudo, é importante assinalar, como já referido, que todas as dimensões da segurança associadas ao trabalho no âmbito do paradigma do trabalho digno da OIT são transversais às alterações da legislação laboral, embora em maior ou menor grau consoante o conteúdo das medidas.

O guião divide-se em quatro grandes áreas. Em primeiro lugar, o percurso académico e profissional, procurando perceber um pouco da sua história pessoal e profissional, no sentido de compreender o seu percurso até ao momento atual. Em segundo lugar, foca-se o período da austeridade (2011-2014), de modo a perceber, mais especificamente, quais os impactos das alterações à legislação laboral. Neste ponto, as medidas foram enunciadas de modo direto, mas também foram indagadas sob a forma de pergunta que estabelecesse uma relação com o tipo de segurança correspondente. As alterações à legislação laboral consubstanciam-se na Lei nº 25/2012, de 25 de junho, e foram colocadas em confronto com as respetivas dimensões de segurança da OIT, nomeadamente: *o banco de horas individual, a redução de quatro feriados, a eliminação de 3 dias de férias* resultantes da assiduidade do trabalhador – relacionadas com a *segurança no trabalho* assente nas condições de trabalho e promoção do bem-estar, incluindo a proteção contra os acidentes e doença no trabalho, através de regras de segurança e higiene, limites nos horários de trabalho, para além abranger diferentes formas de pressão, stress, excesso de trabalho, assédio etc.; *a facilitação dos despedimentos, com indemnizações mais baixas para as empresas e alargamento dos critérios dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho* – relacionadas com a *segurança no emprego* refletida nos riscos e incertezas dos trabalhadores, sendo avaliada em termos da probabilidade de assegurar o emprego ou manter a atividade laboral, e à proteção garantida; *o corte para metade do valor pago pelas horas extraordinárias, o recurso à redução do período normal de trabalho ou*

suspensão do contrato de trabalho por motivo de crise empresarial e o congelamento do aumento do salário mínimo- associadas à *segurança no salário* por se constituir um elemento fundamental na segurança económica e ontológica dos indivíduos; e a *suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho* - associadas à *segurança representativa* enquanto instrumento privilegiado de defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores (OIT, 2004). Para além dos tipos de segurança diretamente relacionados com as medidas aplicadas, foram também colocadas perguntas relacionadas com as outras formas de segurança associadas ao trabalho, nomeadamente, segurança na carreira profissional, referente à expectativa e oportunidade de construir uma carreira profissional e os meios para tal e a segurança na reprodução de competências, relativa às oportunidades de adquirir e desenvolver competências através de cursos, formações etc.

Em terceiro lugar, colocou-se a questão sobre quais as maiores diferenças entre o período de austeridade e o momento atual. Por serem medidas incluídas num recorte temporal entre 2011-2014, e por algumas medidas terem sido revertidas, pretende-se estabelecer uma relação entre o antes e o depois, tendo como objetivo o de perceber quais as linhas de continuidade, ou de mudança, que se verificam na experiência dos/as trabalhadores/as. Por último, indagou-se sobre qual a avaliação, entendimento e importância do trabalho e da sua regulação na vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Trata-se de analisar como a sua experiência laboral pode, ou não, influenciar o valor que atribuem ao trabalho nas suas vidas.

Quadro 6: Categorias analíticas das entrevistas

Categoria temática	Subtema
Percurso profissional	

Fase da austeridade	Medidas <i>Versus</i> tipos de segurança	
	Austeridade	Segurança socioeconómica associada ao trabalho
	banco de horas individual; redução de quatro feriados; eliminação de 3 dias de férias	Segurança no trabalho
	facilitação dos despedimentos, com indemnizações mais baixas para as empresas; alargamento dos critérios dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho	Segurança no emprego
	cutê para metade do valor pago pelas horas extraordinárias; recurso à redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por motivo de crise empresarial; congelamento do aumento do salário mínimo	Segurança no salário
	suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho	Segurança representativa
		Segurança na reprodução de competências
		Segurança na carreira profissional
Mudanças pós austeridade		
Avaliação - trabalho e sua regulação		

As entrevistas foram realizadas entre maio de 2019 e fevereiro de 2020, de forma individual, tendo uma duração média de 1h15m, sendo a mais curta de 50m e a mais longa de 2h25m. A transcrição das entrevistas foi feita na íntegra por mim, refletindo sem alterações o discurso dos entrevistados. Quanto à análise de conteúdo das entrevistas esta foi realizada com recurso ao programa de análise de dados qualitativos Maxqda. Em relação às técnicas de análise qualitativa, este *software* inclui funcionalidades específicas para os processos de codificação e categorização, favorecendo a organização, exploração, codificação e análise dos dados (cf. Saillard, 2011). No recurso a este software foram criadas as seguintes categorias que auxiliaram a análise de conteúdo das entrevistas, que se expõe no quadro abaixo.

Quadro 7: Categorias principais utilizadas no sistema de classificação do Maxqda

Categorias	subtema
Percurso Profissional	
Segurança no trabalho	Condições de trabalho
Segurança no emprego	
Segurança no salário	
Segurança representativa	Papel/importância dos sindicatos
Segurança na carreira profissional	
Segurança na reprodução de competências	
Mudanças após a austeridade	
Reconhecimento/realização pessoal no trabalho	
Avaliação da legislação	
Valor do trabalho	

Sobre a forma de concluir o processo do trabalho de campo, Kaufmann (2013: 170-171) refere que “o ideal seria poder redigir uma pesquisa como um romance

clássico, cujo fio não seria uma história, mas a sequência dos argumentos, perfeitamente interligada e cheia de surpresas e sobressaltos”. A pesquisa qualitativa estando em estreita ligação com o comportamento, experiência, pensamento, percepções, atitudes, etc., retrata a riqueza e complexidade que constroem o próprio sujeito. Enquanto metodologia permite compor a “história” que a realidade e a teoria conjuntamente fazem nascer através de um olhar crítico e científico sobre o objeto da pesquisa. Neste trabalho, pretende-se, assim, através destas etapas e metodologias apresentar uma reflexão sobre os impactos da regulação sociojurídica laboral sobre os indivíduos.

Capítulo 5 O paradigma da austeridade em Portugal

Introdução

A austeridade, no seguimento da crise financeira de 2008, assumiu-se não apenas enquanto modelo económico, como rapidamente se expandiu como modelo de regulação sociopolítico. Na esfera laboral, o programa de austeridade que imperou nos países europeus que pediram resgate financeiro no âmbito da crise, procedeu, de uma forma geral, a uma intensa reforma na regulação do trabalho, prosseguindo no curso flexibilizante herdado de reformas anteriores. Neste cenário, Portugal não foi exceção, sendo possível analisar a construção do paradigma da austeridade e seus efeitos sobre regulação política, económica e social. Neste capítulo parte-se de uma breve periodização do direito do trabalho em Portugal, com o objetivo de perceber os caminhos que confluíram para as alterações na esfera laboral, em particular sob o signo da austeridade. A análise centra-se sobre o contexto que deu origem à implementação da austeridade em Portugal, com tradução na Lei nº 23/2012, de 25 junho, na esfera laboral, retratando o quadro político, económico e social, e os seus principais protagonistas. Tendo presente o processo reformador e as alterações introduzidas na legislação laboral, contrapõe-se os dois paradigmas de regulação sociojurídica do trabalho que nesta tese se analisam – paradigma da austeridade versus paradigma do trabalho digno – optando-se, neste capítulo, por observar as medidas relacionadas com o emprego e os custos associados ao trabalho, e a sua correspondência face à segurança no emprego, à segurança no trabalho e à segurança no salário. Por um lado, analisam-se as medidas aplicadas no âmbito da aplicação do Memorando e, por outro lado, o seu impacto político e socioeconómico sobre a sociedade e, em particular, os seus efeitos sobre a experiência dos/as trabalhadores/as com base no trabalho de campo realizado.

1. Percurso do direito do trabalho em Portugal: da arena política à regulação laboral

O direito do trabalho está profundamente imbricado com as lutas políticas, as condições económicas e sociais e as mudanças contínuas que resultam destas dimensões. É tendo presente esta premissa, que numa análise do percurso do direito do trabalho português, se leva em consideração a análise de Boaventura de Sousa Santos (1992) ao identificar a sociedade portuguesa, como uma sociedade semiperiférica, em grande parte devido aos processos de transição democrática no pós 25 de Abril. Assume-se, neste trabalho, que a condição semiperiférica se mantém, sendo este um elemento contextual importante quanto à análise do direito do trabalho em Portugal⁷⁷.

Num contexto europeu, as sociedades semiperiféricas caracterizam-se por uma descoincidência articulada entre as relações de produção capitalista e as relações de reprodução social, ou seja, das relações entre o capital e o trabalho na esfera da produção em confronto com as relações sociais que presidem aos modelos e às práticas dominantes de consumo (Santos, 1992: 109). Portugal apresenta, por isso, especificidades que resultam do facto da estabilidade e segurança do emprego, associadas à relação salarial fordista, terem chegado tarde, quando ao mesmo tempo esta começava a ser colocada em causa nos países capitalistas desenvolvidos. Este “desfasamento” marcou decisivamente o modo como Portugal se integrou, posteriormente, no movimento mundial de heterogeneização nos modos de utilização da força de trabalho. A regulação do trabalho, produzida fora do contexto social abrangente e desligada de um capitalismo desenvolvido que lhe servisse de suporte económico, ficou à mercê das alterações das condições políticas (cf. Santos, 1992: 175-176). É esta marca, que de uma forma ou de outra, vai pautar a realidade portuguesa quanto à evolução da legislação laboral.

⁷⁷ A este propósito, Pierre Guibentif (2015) elaborou um artigo no qual parte da teoria da semiperiferia formulada por Boaventura de Sousa Santos na década de 1980, examinando em que medida os resultados das investigações sociojurídicas levadas a cabo nas últimas décadas se deixam conciliar com esta teoria. Na sua resposta, o autor reconhece que esta teoria “continua a oferecer um esquema conceptual útil para a reflexão sobre as condições sociais, económicas e políticas nas quais o direito pode tornar-se uma ferramenta para o auto-governo das colectividades humanas” (Guibentif, 2015: 51). Também outros autores têm desenvolvido vários trabalhos onde utilizam o conceito de semiperiferia aplicado a Portugal. A título de exemplo, José Reis (1993, 2004, 2018) tem desenvolvido uma análise entre a economia portuguesa e a caracterização de Portugal enquanto país semiperiférico.

Numa perspetiva de periodização, segue-se a análise de Maria do Rosário Palma Ramalho (2009), na qual podem identificar-se quatro grandes momentos a partir dos quais o direito do trabalho sofreu transformações, mutando-se, conseqüentemente, pelas circunstâncias externas que moldaram esses mesmos momentos. As quatro grandes fases identificadas pela autora quanto à evolução do direito do trabalho em Portugal são: a fase da consolidação correspondente à 1ª República; a fase da publicização correspondente à época do corporativismo; a fase subsequente à alteração jurídico-constitucional de abril de 1974; e depois a fase correspondente à integração de Portugal nas Comunidades Europeias a partir de 1985 (Ramalho, 2009: 80). Centrando a análise desta investigação após a implementação da democracia, e realçando a influência da integração europeia, toma-se como ponto de partida esta última fase.

De modo muito sucinto, se a circunscrevermos entre 1985-1995, esta fase corresponde à tomada de posse do primeiro governo de Cavaco Silva, terminando em 1995, no momento da sua derrota eleitoral. Tal como refere Ramalho (2009: 88), um pouco antes da entrada de Portugal nas Comunidades Europeias, em 1986, o direito do trabalho entrou numa fase marcada por três traços: a estabilidade dos regimes jurídicos da área regulativa coletiva; a preocupação do reforço da proteção dos trabalhadores em certas matérias; e algumas medidas de abrandamento da tendência garantística anterior no regime do contrato de trabalho. Certo é, que beneficiando de um conjunto de fatores exógenos favoráveis - como a descida das taxas de juro, do preço do petróleo e da baixa do dólar que permitiu a internacionalização de algumas das empresas e grupos económicos nacionais após a adesão à Comunidade Europeia-, começa a denotar-se a nível legal uma clara liberalização e flexibilização, reflexo de uma política económica, ela própria liberalizante (cf. Correia, 2003: 32).

A partir de 1995 até 2002, com o fim do governo de Cavaco Silva de pendor neoliberal, seguiu-se o governo socialista liderado por António Guterres, caracterizado, desde logo, pela implementação de uma estratégia na qual os projetos de reforma passaram a necessitar de um certo consenso entre os parceiros sociais (cf. Correia, 2003: 33). Em termos gerais, podendo assumir-se que se tratou de uma fase marcadamente mais social e menos economicista, o direito do trabalho nacional demonstrou preocupação no reforço da tutela dos trabalhadores em alguns aspetos. Mesmo quanto

às tendências de flexibilização, em paralelo foram criadas medidas de rigidificação do regime laboral noutras matérias (como a contratação a termo e a cessação do contrato) (cf. Ramalho, 2009: 92).

Foi, portanto, a partir de 2002 na sequência das legislativas que deram a vitória a Durão Barroso, que a conseguinte reforma legislativa no sistema juslaboral iria operar no direito do trabalho a sua fase de maior transformação. Esta reforma traduziu-se na publicação de um Código do Trabalho, em 2003, a que se seguiu a respetiva legislação complementar (a Regulamentação do Código do Trabalho de 2004), e, ainda, a publicação de legislação especial avulsa. A estratégia governamental baseou-se no rigor nas despesas públicas, nos cortes orçamentais e na redução do défice externo. Em termos de relações laborais, a negociação sobre a aprovação do novo Código do Trabalho (2003), obteve a rejeição unânime por parte de todos os parceiros sociais, particularmente, das confederações sindicais (Correia, 2003: 34). Neste sentido, o Código do Trabalho de 2003 tem como motor fundamental a adaptação do direito do trabalho à economia moderna e às novas formas de organização das empresas, em busca do aumento da produtividade e da competitividade (cf. Ramalho, 2009: 99). No ano de 2005, com a dissolução da Assembleia da República, que colmatou com a vitória de José Sócrates assumindo a liderança do governo, deram-se, novamente, alterações, desencadeando, simultaneamente, uma revisão do Código de 2003. No que concerne à negociação coletiva, é de assinalar que o Código do Trabalho de 2003, introduz a reversão do princípio do tratamento mais favorável na relação entre legislação e convenções coletivas de trabalho, e define mecanismos de caducidade das convenções coletivas (cf. Lima, 2016: 11). A revisão do Código do Trabalho de 2003 foi resultado de um trabalho promovido pelo Governo que se saldou em dois estudos essenciais: o *Livro Verde sobre as Relações Laborais* de 2006, que procurou fazer o diagnóstico da aplicação prática dos regimes do Código de 2003; e o *Livro Branco das Relações Laborais* de 2007, elaborado por uma comissão e que apresentou diversas propostas de revisão do Código (cf. Ramalho, 2009: 109). Muito sucintamente, do *Livro Verde das Relações laborais* de 2006, subjaz a ideia de aumentar a competitividade através da adaptabilidade das empresas, flexibilizando, por isso, a legislação laboral.

No seguimento, e embora seja formalmente apresentado como uma revisão do Código de Trabalho de 2003, o conjunto de normas aprovadas pela Lei Nº 7/2009 de 12 de fevereiro, corresponde substancialmente a um novo código do Trabalho, sobretudo, por algumas opções sistemáticas que fez, reveladoras de uma nova orientação na organização das relações laborais (cf. Ramalho, 2009: 109). De um modo geral, despedir torna-se mais fácil, há uma maior flexibilidade quanto aos horários de trabalho e, mesmo, quanto ao exercício das funções do trabalhador, e a negociação coletiva sai enfraquecida⁷⁸. Quanto a esta última, o Código do Trabalho de 2009 veio repor parcialmente o princípio do tratamento mais favorável e agravou as regras de caducidade pondo em causa as normas inscritas nas próprias convenções que postulavam a sua vigência até serem substituídas por outras (cf. Lima, 2016: 11).

É já com estes sintomas, que com a crise financeira declarada em 2008, o ambiente político, económico e social sofre novas transformações, em particular, devido ao peso de novos atores no panorama nacional. O contexto socioeconómico é composto por debates e tensões políticas que tiveram subjacentes à criação dos Programas de Estabilidade e Crescimento (PEC's), e posterior implementação do Memorando da Troika (e sucessivas atualizações). Na arena política, o então primeiro-ministro, José Sócrates, apresentou o pedido de demissão em março de 2011, pelo que em junho de 2011 tomaria posse o Partido Social Democrata (PSD) e como primeiro-ministro, Pedro Passos Coelho.

É de particular importância o impacto que esta conjuntura apresenta sobre as relações laborais. Na sombra da austeridade, o direito passa a ser suportado por uma racionalidade instrumental e de cálculo custo-benefício, a qual liquidifica e fragiliza os

⁷⁸ A revisão de 2009 do Código do Trabalho, a Lei nº 7/2009, de 12 de agosto, deu continuidade às alterações em curso desde 2003, estabelecendo que as convenções coletivas que não podiam caducar dado que continham uma cláusula que reproduzia a norma jurídica anterior que estipulava que estas permaneceriam válidas até serem substituídos por novas, veio promover uma alteração para que estas cláusulas expirassem cinco anos após a publicação da respetiva convenção e criou um regime transitório que permitia que as convenções coletivas com 6,5 anos no momento da publicação daquela lei expirassem caso uma das partes o tivesse solicitado; reduziu o prazo de vigência das convenções coletivas para dezoito meses após pedido de caducidade e enquanto as partes negociavam uma nova; criou uma nova forma de arbitragem, a “arbitragem necessária”, a ser usada mediante solicitação de uma das partes para prestar auxílio em casos de caducidade de uma convenção coletiva; e estabeleceu, ainda, o regime de banco de horas e horários concentrados a ser definido por convenções coletivas e o regime de adaptabilidade individual dos horários de trabalho (cf. Lima, 2016).

obstáculos colocados pelo direito até então vigente (cf. Priban, 2007: 1). Como António Casimiro Ferreira (2012: 76) evidencia, este fenómeno é particularmente evidente na esfera laboral, onde o direito de exceção se apresenta em rutura paradigmática com os pressupostos do direito do trabalho, eliminando o conflito enquanto elemento dinâmico das relações laborais e a proteção do trabalhador enquanto condição de liberdade.

Com o pedido de resgate financeiro, em maio de 2011, e consequente assinatura do *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*⁷⁹, indexado à execução e duração do programa de Assistência Financeira a Portugal, e como refere Maria do Rosário Palma Ramalho (2015: 121), a linha evolutiva do direito do trabalho português foi “alterada bruscamente”. Mapeando as alterações impostas na área laboral que resultaram do Memorando, a autora assinala: em matéria de desemprego, a revisão do regime do subsídio de desemprego, com a redução do tempo de atribuição e do montante do mesmo, mas prevendo-se também a maior facilidade de acesso a este direito e a sua extensão aos trabalhadores independentes; em matéria de cessação do contrato de trabalho, a redução do valor da indemnização por cessação do contrato, primeiro para os novos contratos e depois para os contratos em execução, e a flexibilização dos requisitos do despedimento por extinção do posto de trabalho e por inadaptação; em matéria de tempo de trabalho, o alargamento do regime do banco de horas e o fim do descanso compensatório por trabalho suplementar; em matérias de remuneração, o congelamento do salário mínimo, a indexação dos aumentos salariais à produtividade e a diminuição da retribuição por trabalho suplementar; em matéria de suspensão e redução do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, a revisão do regime do lay-off; em matéria de negociação coletiva, o condicionamento da extensão administrativa das convenções coletivas pela efetiva necessidade social e por regras de representatividade das associações sindicais signatárias, a ativação da caducidade das convenções coletivas em prazos mais curtos e a admissibilidade da contratação coletiva com as comissões de trabalhadores em algumas matérias (cf. Ramalho, 2015). Neste seguimento, entrou em vigor, no dia 1 de agosto de 2012, a

⁷⁹ Disponível em: https://ec.europa.eu/economy_finance/eu_borrower/mou/2011-05-18-mou-portugal_en.pdf

terceira alteração ao Código do Trabalho de 2009, operada pela *Lei n.º 23/2012, de 25 de junho*, a qual será detalhada no tópico 2 deste capítulo.

Acompanhando Ramalho (2015: 126), as alterações ao código do trabalho foram de grande magnitude – traduzindo-se em oito alterações desde 2009, para além da publicação de vários diplomas avulsos – sendo que as mesmas tiveram um grande impacto sobre questões-chave relativas à flexibilização do sistema laboral português, como seja a cessação do contrato de trabalho, o tempo de trabalho, o regime de lay-off, a contratação a termo e a contratação coletiva. Acresce, que esta reforma, embora precipitada pela crise financeira e económica que afetou Portugal, e de certo modo imposta pelo exterior, tem em suma um alcance estrutural e continua a inclinar-se para uma maior flexibilização do mercado de trabalho (Ramalho, 2015: 127). Estas alterações geraram um intenso debate face ao cenário político e socioeconómico, convocando, até, a intervenção do Tribunal Constitucional, o qual decidiu pela inconstitucionalidade de algumas medidas, como adiante veremos.

Findo o programa de assistência financeira, na sequência das eleições legislativas de 2015, realizadas após um mandato completo de quatro anos sob o governo de coligação de direita entre o PSD e o Partido do Centro Democrático Social – Partido Popular (CDS-PP), houve uma mudança no cenário político. A coligação de direita venceu as eleições por maioria relativa (38,6%), seguida do Partido Socialista (PS) (32,3%), e o Bloco de Esquerda (BE) que alcançou o melhor resultado da sua história (10,2%). Apesar deste desfecho, o dirigente socialista, António Costa, recusou-se a apoiar um governo de direita, optando por negociar com outros partidos políticos de esquerda. Esta estratégia estabeleceu uma maioria de esquerda no parlamento, composta pelo PS e pelo Partido Comunista Português (PCP) e BE, forçando o antigo gabinete a renunciar. A negociação abriu caminho para um novo governo, que ficou conhecido como “Geringonça” e que teve como bandeira contrariar a tendência de empobrecimento fomentada pelas políticas de austeridade e reverter algumas das medidas mais importantes impostas pelo Memorando⁸⁰.

⁸⁰ A este propósito da “viragem à esquerda” em Portugal, e na perspetiva do contributo dos sindicatos e dos novos movimentos de mobilização social na sua influência, pode consultar-se Estanque *et al.*, 2019.

Assim, após esta fase da austeridade, com o fim do programa de ajustamento financeiro e a tomada de posse de um novo governo, na esfera laboral algumas medidas foram revertidas, e outras persistem, ainda, na atualidade, como por exemplo, as indemnizações por despedimento mais baixas, os 22 dias de férias e a redução da proteção no desemprego. Em 2018, com o acordo tripartido de 30 de maio, assinado entre o governo, as quatro confederações patronais e a UGT, novas medidas foram aprovadas quanto à legislação laboral. As principais alterações assentaram no alargamento de contratos de muito curta duração, aumentando a duração de 15 para 35 dias (num máximo de 70 dias por ano com o mesmo empregador), permitindo que outros sectores, além da agricultura e do turismo, possam recorrer a esta forma de contratação; limitação da duração máxima dos contratos a termo certo de 3 para 2 anos e a dos contratos a termo incerto dos atuais 6 anos para um máximo de 4 anos; restrição das justificações para a contratação a termo, em que apenas as empresas com menos de 250 trabalhadores (em vez de 750) vão poder contratar a termo, sem mais justificação, quando lançam nova atividade ou abrem novo estabelecimento; criação de uma contribuição adicional por rotatividade excessiva dirigida aos empregadores que ultrapassem a média anual de contratos a termo prevista para cada setor, a qual será aplicada sobre a massa salarial dos trabalhadores com contratos a termo, sendo progressiva até 2%, penalizando as empresas que mais recorrem aos contratos a termo e mais se desviem do indicador setorial anual que será publicado no primeiro trimestre do ano civil a que respeita; alargamento do período experimental para os jovens à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração de 180 dias ao invés da regra geral de 90 dias; flexibilização do contrato intermitente, reduzindo o período mínimo de prestação de trabalho para cinco meses (em vez de seis) com um mínimo de três meses consecutivos (em vez de quatro); atrasar o fim do banco de horas individual, estabelecendo que os que já foram introduzidos por negociação individual poderão manter-se até um ano após a entrada em vigor da nova lei; facilitação do banco de horas grupal, que pode ser decidido por uma maioria de trabalhadores de uma equipa, grupo ou secção, e imposto aos restantes trabalhadores, mesmo que estes últimos não concordem; o número de horas de formação contínua passa a ser de 40 horas anuais; reforço dos direitos do trabalhador vítima de assédio; e na contratação

coletiva, e relativamente ao trabalho suplementar, os contratos coletivos só poderão estabelecer regras mais favoráveis do que a lei e mantém-se a caducidade, porém, agora, o processo que a isso leva deve ser fundamentado.

Estas alterações ao Código do Trabalho foram aprovadas no Parlamento em julho de 2019, e promulgadas pelo Presidente da República em 19 de agosto. Deste modo, a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, entrou em vigor no dia 1 de outubro de 2019⁸¹. As medidas aprovadas provocaram fissuras entre a denominada “geringonça”, obtendo críticas por parte dos principais partidos de esquerda, principalmente, no que diz respeito ao alargamento do período experimental nos contratos sem termo e generalização a todos os sectores de atividade dos contratos de muito curta duração. Neste cenário, as alterações à legislação laboral continuam a gerar um debate intenso, refletindo forças políticas opostas e entendimentos diferenciados sobre a importância dos direitos laborais.

2. A implementação da austeridade em Portugal

No contexto da sociedade portuguesa, e reconhecendo que Portugal apresentava já um lento crescimento económico desde 2001, a crise económica e financeira teve um efeito devastador na atividade económica, refletindo-se num crescimento nulo em 2008 e num decréscimo de 2,5% em 2009 (Graça *et al.*, 2011: 41). É neste cenário, que sob um intenso debate político e económico, resultam as mudanças na esfera sociolaboral que dão corpo a um novo paradigma de regulação política, económica e social - a austeridade.

Este novo fenómeno, tendo por base a sociedade portuguesa, foi particularmente estudado por António Casimiro Ferreira (2012: 14) ao formular a já citada “sociedade da austeridade”, cuja regulação se caracteriza

pela cristalização das instituições e das práticas sociais em torno de uma configuração de poder resultante da combinação entre atores sociais não eleitos, como a Troika, e eleitos, como o Governo, de uma desestabilização da estrutura normativa com recurso a um direito de exceção, e uma

⁸¹ Acresce, ainda, a Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, de 2019, publicada no Diário da República n.º 169/2019, que reforça a proteção na parentalidade.

transformação na forma de governação orientada por um processo de legitimação tendo por base o medo.

A este respeito, o ponto crucial assenta sobre a nova configuração de poder entre os eleitos (os governantes) e os não eleitos (vulgo Troika, que se constitui pelo FMI, Comissão Europeia e Banco Central Europeu)⁸². O argumento do autor é que estamos perante uma forma de produção do poder e do direito, tendo por fonte a combinação estratégica entre atores governamentais e atores não-governamentais com o objetivo de implementar, ou mesmo institucionalizar, o modelo de austeridade utilitarista. Trata-se, pois, de uma reconfiguração do poder dos eleitos e dos não eleitos, assente na combinação entre o poder do governo e o poder da Troika, tendo por base a legitimidade do estado de exceção (cf. Ferreira, 2012: 67).

Este seu diagnóstico é bastante pertinente, dado que é entre as imposições da Troika, mas, também, as imposições de uma agenda política de feição neoliberal, que as medidas são implementadas. Ao contrário da sua bandeira eleitoral de remoção de gorduras do estado ao invés de sacrifícios impostos às pessoas, o anúncio do governo de medidas para além do exigido pela Troika vem contradizer a sua intenção (Caldas, 2012). Embora sejam conhecidas as fragilidades sociais que caracterizam Portugal como um dos países onde as desigualdades sociais existem de forma vincada e tendem mesmo a aumentar (Carmo *et al.*, 2010; OECD, 2011a), diversos estudos confirmam que Portugal foi um dos países onde foram impostos maiores sacrifícios aos indivíduos, com forte impacto na esfera laboral (Eurofound, 2014; Canotilho, 2015).

Analisando o caminho percorrido após o reconhecimento da crise de 2008, em Portugal, os Programas de Estabilidade e de Crescimento (PEC) foram, portanto, os “anunciantes” de uma nova realidade. Em 6 de março de 2010, depois de se ter iniciado a escalada dos juros da dívida pública grega, mas antes do mesmo suceder com a portuguesa e a irlandesa, o governo aprovou o *Programa de Estabilidade e Crescimento 2010-2013* que ficou conhecido como PEC I. Segundo Costa e Caldas (2013: 80), o “PEC

⁸² A este propósito, nas democracias modernas, como evidencia a análise de Frank Vibert (2007: 1), os organismos não eleitos tomam muitas das decisões que afetam a vida das pessoas, solucionando conflitos de interesses fraturantes da sociedade, resolvendo disputas sobre a alocação de recursos, efetuando, inclusivamente, julgamentos éticos relativos a áreas políticas e culturalmente sensíveis da sociedade. O mundo dos não eleitos é muito variado, inclui organizações financeiras internacionais, bancos centrais, agências de *rating*, agências de regulação etc.

I inaugura a fase da austeridade não só pelo montante da «consolidação orçamental» que tem inscrita, mas pela lógica que traduz e que viria a tornar-se saliente nos subsequentes PEC e sobretudo no memorando da Troika”. As medidas contidas no PEC I apontavam já para a constituição da deflação salarial como instrumento de política. A 27 de abril de 2010 o governo anuncia um conjunto de medidas adicionais de consolidação orçamental que viria a ficar conhecido por PEC II, e a 29 de setembro de 2010 contendo medidas a incluir no Orçamento de 2011, surge o PEC III.

É, pois, a 11 de março de 2011, sob pressão das instâncias europeias, que o primeiro-ministro apresentou um plano de austeridade adicional – o PEC IV – *Programa de Estabilidade e Crescimento 2011-2014* (cf. Costa e Caldas, 2013: 81-83). Este plano viria a ser rejeitado dias depois no Parlamento por toda a oposição, conduzindo mesmo a eleições antecipadas, motivadas pelo pedido de demissão do então primeiro-ministro, José Sócrates, em março de 2011. No seguimento, a 6 de abril, é anunciado que o Conselho de Ministros dirigiu à Comissão Europeia um pedido de ajuda externa, iniciando-se dias depois as negociações com a Troika (FMI, BCE e CE). Concluídas as negociações, que para além do governo, envolveu também dois dos partidos da oposição – PSD e CDS, foi anunciado com um acordo alargado (Governo PS, PSD e CDS), o *Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica*, em maio de 2011 (cf. Costa e Caldas, 2013: 84). Foi a partir daqui que se pautou o início da retórica da austeridade.

O Memorando serviu de guião ao executivo do governo em vigor, e a esfera laboral foi, particularmente, alvo de um intenso plano de reformas. Aliás, no diagnóstico do Memorando sobre os problemas de crescimento e de competitividade da economia portuguesa, as causas atribuídas são de natureza estrutural, destacando, entre outras, a “rigidez do mercado de trabalho, em particular, o que se considera ser a existência de prestações sociais generosas em caso de desemprego, e a política salarial que teria permitido aumentos de salários superiores aos aumentos de produtividade” (cf. Costa e Caldas, 2013: 86). Na perspetiva do Memorando, a compatibilização entre consolidação orçamental e crescimento seria conseguida pela desvalorização interna, isto é, pela redução dos salários nominais, pelo que a reforma do mercado de trabalho, detalhadamente especificada no Memorando, assentava na desregulação e a redução

da proteção laboral enquanto instrumento privilegiado da desvalorização interna pretendida (cf. Costa e Caldas, 2013: 90-91). No quadro abaixo assinalam-se as principais medidas de desvalorização interna relativas ao mercado de trabalho, assinaladas pelo Memorando.

Quadro 8: Medidas de desvalorização interna relativas ao mercado de trabalho, assinaladas pelo Memorando

Medidas de desvalorização interna	2012 – 2013
Prestações de desemprego	Redução da duração máxima do subsídio para 18 meses; limitação do subsídio de desemprego a 2,5 vezes o indexante de apoios sociais; redução do período contributivo necessário para aceder ao subsídio de desemprego; alargamento da elegibilidade a trabalhadores independentes.
Legislação de Proteção do Emprego	Reduzir a compensação por cessação do contrato de trabalho; alargamento do conceito de justa causa de despedimento.
Regimes de Tempo de Trabalho	Banco de Horas; redução da remuneração por horas extraordinárias; eliminação do descanso compensatório.
Política salarial	Aumento de salário mínimo sujeito a acordo de revisão do Programa; limitação da extensão das convenções coletivas; descentralização da negociação coletiva.
Educação e Formação	Estimular a formação profissional.

Fonte: Costa e Caldas, 2013: 91

O mercado de trabalho tornou-se, portanto, alvo privilegiado face às medidas de austeridade. De acordo com Caldas (2015: 12-13)

contrariamente a outros capítulos do Memorando em que as prescrições eram genericamente formuladas, a maior parte das medidas relativas ao mercado de trabalho, eram enunciadas com um impressionante detalhe. Nenhuma margem de discricionariedade era deixada para a concertação social ou para o legislador. As medidas pareciam ter saído, chaves-na-mão, de um repositório previamente existente que aguardava o momento oportuno para vir à luz do dia (...) pode-se dizer que todas aquelas medidas foram traduzidas sem falha em legislação.

As medidas aplicadas refletiram, principalmente, uma maior flexibilidade de horários, salários e, assim, um maior poder da entidade patronal sobre o trabalhador, plasmadas na Lei nº. 23/2012, de 25 de junho, que veremos mais detalhadamente no tópico seguinte. Um pouco por todos os países europeus em crise, as medidas foram consensuais servindo-se da flexibilidade e da redução dos custos do trabalho como forma de cumprir os défices orçamentais.

Neste período, vários acontecimentos foram marcantes no que toca particularmente à esfera laboral. Um deles foi o acordo social assinado em janeiro de 2012 intitulado *Compromisso para o crescimento, competitividade e para o emprego* (CCCE)⁸³. O acordo não foi consensual, entre os parceiros sociais, a central sindical CGTP-IN, recusou-se a assinar sustentando que se tratava de um enorme retrocesso quanto aos direitos dos trabalhadores. De uma forma breve, e como o primeiro-ministro o considerou, tratou-se de um documento “mais ambicioso, inovador e audaz [...] e que não ficou preso à letra do memorando”⁸⁴. Em suma, é o “documento inaugural” das medidas que irão constar da nova legislação laboral, como sejam: passa a ser mais fácil despedir, seja por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação; empresas vão pagar menos pelos despedimentos; os trabalhadores desempregados receberão menos subsídio de desemprego; as horas de trabalho valem menos; menos férias e menos feriados; e menos sindicatos (CCCE, 2012: 43 e ss). De forma crítica, o jornalista Miguel Sousa Tavares afirma que este

pacto assenta em duas verdades que irão atormentar e perseguir os trabalhadores: os trabalhadores portugueses são todos descartáveis; e as empresas só serão competitivas se puderem pagar-lhes o mínimo, explorá-los o máximo e despedi-los à vontade [...] (e assim) lançar os desesperados sem emprego contra os aterrorizados com emprego (*in* Jornal *Expresso*, 21 de janeiro de 2012).

⁸³Disponível

http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso_Assinaturas_versao_final_18Jan2012.pdf

⁸⁴ Notícia disponível em: <http://www.publico.pt/economia/noticia/passos-coelho-acordo-e-mais-inovador-e-audaz-do-que-a-troika-previa-1529595>

Um outro acontecimento foi a contestação em torno da Taxa Social Única (TSU)⁸⁵ proposta pelo governo sem que tenha sido uma imposição da Troika. Aliás, esta é mais uma medida em que o governo se assume mais “troikista que a troika”, uma vez que o chefe de missão do FMI, na Troika, Abebe Selassie, afirma que mudanças na TSU não foram exigência da Troika, acrescentando que “a desvalorização fiscal conseguida com a descida da Taxa Social Única (TSU) paga pelas empresas e o aumento da contribuição dos trabalhadores é uma forma “criativa” de resolver o problema do défice e da competitividade. Mas, se o programa for apenas austeridade, a economia não vai sobreviver, avisa”^{86,87}. Facto é, que já durante a campanha eleitoral, o primeiro-ministro havia defendido que a redução da carga fiscal sobre o trabalho contribuiria para incentivar a criação de emprego e melhorar a competitividade das empresas face aos concorrentes externos. Tal corrobora a influência neoliberal que trespassa todo o programa eleitoral do PSD⁸⁸ e a sua consonância face ao discurso da austeridade fomentado pelas instituições como o FMI e a CE.

Para além disso, em Fevereiro de 2012, o primeiro-ministro na discussão política da sessão legislativa, venceu ainda mais a sua identificação com a linha do Memorando, considerando que o programa eleitoral apresentado pelo PSD no verão de 2011 e o Programa do Governo não têm uma diferença muito grande com aquilo que veio a ser o acordo celebrado com a Troika, concluindo que: "Há algum grau de identificação importante entre a opinião da União Europeia e do Fundo Monetário Internacional e a nossa convicção do que é preciso fazer"⁸⁹, ao que acresce a convicção do ministro das

⁸⁵ A Taxa Social Única (TSU), que foi o centro de muitas discussões políticas, traduz-se na contribuição mensal paga à Segurança Social todos os meses pelos trabalhadores e pelas empresas portuguesas. Para os trabalhadores, a TSU é a contribuição de 11% para a Segurança Social que todos os meses é descontada no salário. Já as empresas têm de pagar por cada funcionário 23,75% de TSU todos os meses. O que está em causa é, portanto, um aumento da contribuição dos trabalhadores de 11% para 18% e uma diminuição do pagamento das empresas, de 23,5% para 18%.

⁸⁶ Notícia disponível em: <http://www.publico.pt/economia/noticia/chefe-de-missao-do-fmi-mudancas-na-tsu-nao-foram-exigencia-da-troika-1562767>

⁸⁷ É também de assinalar, a manifestação de 15 de setembro, a maior desde o 25 de abril, e que se assumiu como apartidária, na qual todos os cidadãos em comum demonstraram o seu desagrado quanto às políticas do governo, conseguindo mesmo o recuo do governo em algumas medidas, como é o caso da TSU, por exemplo.

⁸⁸ Disponível em:

PROGRAMA_ELEITORAL_PSD_2011.pdf (<http://economico.sapo.pt/public/uploads/programapsd.pdf>)

⁸⁹ Notícia disponível em: <http://www.ionline.pt/portugal/troika-omnipresente-nos-diplomas-na-discussao-politica-da-sessao-legislativa>

finanças ao afirmar que “São objetivos fundamentais e não existe opção de não os cumprir.”⁹⁰ Questão curiosa quando quase, simultaneamente, o líder da equipa da Troika, Paul Thomsen, admitiu suavizar as metas do programa de ajustamento, devido à “recessão, desemprego e crise europeia”⁹¹. Esta contradição é assinalada por João Rodrigues que em declarações públicas afirma que tal é “revelador [...] Quando temos um responsável do FMI e um membro de um Governo nacional com os papéis invertidos, é surreal”.^{92, 93}

Certo é que a proposta de revisão do Código do Trabalho, que foi a segunda mais emblemática marca da Troika, acabaria por ser aprovada a 11 de maio de 2012, pela maioria PSD/CDS, com nova abstenção do PS, mas agora já com a rebelião de nove deputados socialistas que votaram contra, ao lado do PCP e Bloco⁹⁴. Foi, portanto, em agosto de 2012 que foi efetuada a terceira alteração ao Código do Trabalho de 2009. Um dos diagnósticos perante esta alteração é que a mesma vai muito para além da procura de fórmulas legais que permitem ao empregador um maior leque de soluções face à evolução das suas necessidades, sendo também, em grande medida, alterações

⁹⁰Disponível em:

http://www.dinheirovivo.pt/Economia/Artigo/CIECO029310.html?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook

⁹¹ Disponível em: <http://www.dinheirovivo.pt/Economia/Artigo/CIECO033209.html?page=0>

⁹² Idem

⁹³ Para além disso, outro “exemplo ilustrativo” que reforça este argumento, é o de que já em 2011, os números apresentados quanto ao Orçamento do Estado para 2012, no que dizia respeito à redução dos custos relacionados com “despesas com pessoal”, este seria quatro vezes mais agressivo do que a Troika tinha indicado inicialmente no Memorando de Entendimento (<http://www.dinheirovivo.pt/Estado/Artigo/CIECO018464.html?page=0>)

⁹⁴ A este propósito foi apresentado o pedido de fiscalização sucessiva abstrata da constitucionalidade do diploma por um grupo de 24 deputados afirmando que “as normas violam de forma gritante e escandalosa a Constituição” (disponível em: <http://www.publico.pt/Pol%C3%ADtica/be-ppc-e-verdes-querem-ver-normas-do-codigo-do-trabalho-consideradas-inconstitucionais-1554609>). Para além disso, a propósito das medidas de austeridade que recaíram sobre os cortes nos salários e cortes nos subsídios de férias, um dos atores de destaque neste cenário foi o Tribunal Constitucional, o qual promulgou a inconstitucionalidade das medidas aplicadas, constante do Acórdão N.º 353/2012 e, depois, no acórdão n.º 187/2013. Segundo Ferreira e Pureza (2013: 260), com base na sua análise das decisões do Tribunal Constitucional no período de austeridade, este órgão de soberania foi chamado a pronunciar-se sobre medidas legislativas adotadas pelo Governo em sede de Orçamento de Estado, e que “invocando a exceção da situação económico-financeira do país e a primazia a conferir ao cumprimento de obrigações internacionais assumidas pelo Estado Português para a regularização desta mesma situação, incidiram de modo fortemente limitativo nos direitos de retribuição do trabalho dos trabalhadores com vínculo laboral ao Estado”. De acordo com os autores a “avaliação constitucional das medidas políticas de austeridade mereceu reprovação por ultrapassarem os limites do aceitável em matéria social, e por, ao que se depreende, minarem pilares básicos da democracia constitucional portuguesa” (Ferreira e Pureza, 2013: 261). Para uma análise mais detalhada, consultar Ferreira e Pureza (2013: 250-272).

de cariz essencialmente económico e que alteram o eixo de gravidade onde se move o direito do trabalho (cf. Fernandes, 2012: 13). Com esta reforma o eixo de gravidade recentra-se

e passa a resultar da ponderação da defesa do trabalhador com a preocupação objetiva de viabilização da atividade e subsistência das empresas, tornando mais baratos diversos custos associados ao fator trabalho e promovendo o recuo definitivo dos IRCT e contratos de trabalho que dispunham em sentido diverso (Fernandes, 2012: 13).

Deste modo, os trabalhadores viram-se perante um cenário marcado pelo processo de individualização das relações laborais, pelo enfraquecimento da negociação coletiva e pela desburocratização dos processos laborais que facilitaram o despedimento e contribuíram para afirmação de um carácter cada vez menos “protegido” e descoletivizado das relações laborais (Dornelas *et al.*, 2011; Leite, 2009). A questão que se colocou foi a de “quem protege os trabalhadores deste direito do trabalho?” (Ferreira, 2012: 108)⁹⁵.

Devido aos resultados, a austeridade começou a ser questionada como solução política e económica pelos próprios membros da Troika⁹⁶. O presidente da Comissão Europeia afirmou em abril de 2013 que “a política de austeridade atingiu o seu limite”, assumindo que Portugal, Espanha, Grécia e Irlanda, mesmo adotando os programas de reforma económica, destinados a sanar as suas finanças e cumprir as normas europeias

⁹⁵ No contexto de austeridade também outras temáticas foram surgindo, como a questão da reforma do estado com a publicação do relatório *Rethinking the State – Selected Expenditure Reform Options* (2013) pelo FMI, com o objetivo, portanto, de repensar o estado e propor opções de corte na despesa, com sugestões de reformas nas áreas da Educação, Função Pública, Saúde e Segurança Social. A opção é reduzir ao máximo o estado social português, dado que segundo o FMI trata-se de “um empecilho ao crescimento [...] que concede privilégios injustificados”. O objetivo seria cortar 4 mil milhões de euros nas funções sociais do Estado.

⁹⁶ Para além disso, outras figuras importantes como Martin Schulz, o presidente do Parlamento Europeu criticou o comportamento dos responsáveis do FMI, devido a que os mesmos tenham voltado a uma receita para Portugal que já haviam considerado errada (<http://expresso.sapo.pt/presidente-do-parlamento-europeu-critica-contradicoes-do-fmi-sobre-portugal=f778676#ixzz2XGkxaazi>). Ao que acresce a polémica envolta no estudo de Kenneth Rogoff e Carmen Reinhart, dois economistas norte-americanos, que publicaram em 2010 um estudo com o nome de *Growth in a Time of Debt* que concluía a existência de uma forte correlação entre dívidas públicas altas e crescimento económico mais baixo, logo a solução seria o inverso com a aplicação da austeridade. Porém, o estudo de três economistas refuta esta conclusão, identificando erros nos cálculos do relatório que conduzem a afirmar que a relação entre crescimento e dívida pública varia muito de acordo com a época e o país analisado (cf. <http://www.publico.pt/economia/noticia/estudo-usado-como-argumento-para-a-austeridade-colocado-em-causa-1591613>). Certo é que também Vítor Gaspar se socorreu do estudo em questão para reafirmar a sua opção da austeridade.

que lhes foram impostas por igual, não seriam capazes de atingir essas metas, fazendo com que as dívidas nacionais aumentassem⁹⁷. Vários atores na arena política e laboral, demonstraram a sua posição face aos resultados da austeridade. As centrais sindicais afirmavam que a “política de direita, o Governo do PSD-CDS e o memorando da troika colocaram o país numa situação insustentável nos planos económico, financeiro, social e demográfico” (Resolução do Conselho Nacional da CGTP-IN 2014)⁹⁸, e que para além “das injustiças e sacrifícios que decorrem das actuais políticas de austeridade, estas têm sido factores de bloqueio ao investimento, ao crescimento económico e ao emprego, como aliás é hoje comumente reconhecido” (Política Reivindicativa UGT 2013)⁹⁹. Também várias das avaliações ao programa de ajustamento em Portugal, referiam que os resultados eram significativamente piores do que o esperado (cf. *European Commission*, 2012, 2012a, 2013). Neste rescaldo, Portugal continuou sob o paradigma da austeridade, mesmo que os resultados demonstrassem que a austeridade produzia os mesmos resultados que se pretendia evitar (cf. Blyth, 2013: 3).

2.1 A austeridade e a esfera laboral – Lei nº 23/2012, de 25 de junho

A revisão laboral está, assim, ligada a dois documentos fundamentais: o *Memorando de Entendimento* subscrito em maio de 2011 pelo Governo português e pela troika, e o *Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*, assinado em janeiro de 2012, em sede de concertação social, pelo Governo, pelas confederações patronais e pela União Geral de Trabalhadores (Monteiro Fernandes, 2014: 60-61). Segundo Monteiro Fernandes (2014: 64), encontra-se no *Compromisso* o *lay-out* da Lei nº 23/2012, de 25 de junho, afirmando que “o *Compromisso* foi um mero instrumento de «legitimação» de uma reforma legislativa que ocorreria – nesses termos ou, porventura, em moldes agravados - com ou sem ele”. Acresce, que os objetivos táticos presentes nos dois documentos são, de modo resumido:

⁹⁷ Notícia disponível em: <http://www.presseurop.eu/pt/content/article/3717021-austeridade-uma-estrategia-falhada>

⁹⁸ Conferir: <http://www.cgtp.pt/images/images/2014/04/resolucao-15abril.pdf>

⁹⁹ Conferir: https://www.ugt.pt/SN_PR_26_09_2013.pdf

a) Reduzir os custos do trabalho, por várias vias: diminuir a remuneração do trabalho suplementar (instrumento tradicional de flexibilidade usado pelos nossos empregadores), aumentar o tempo de trabalho (encurtando as férias, eliminando feriados, afastando descansos compensatórios do trabalho suplementar, neutralizando hipóteses de «pontes»), reduzir e «plafonar» as compensações por cessação do contrato de trabalho; b) Ampliar o poder de decisão dos empregadores: encerramento para férias, modo de compensação do trabalho suplementar, alteração unilateral de horários acordados, bancos de horas por acordo individual, facilitação da suspensão e redução de actividade em situação de crise empresarial, ampliação da justa causa por inadaptação, etc.; c) Neutralizar produtos da contratação colectiva anterior: imperatividade dos novos regimes em vários domínios, declaração de «nulidade» (!) de cláusulas de convenções pré-vigentes (Monteiro Fernandes, 2014: 64-65).

A esfera laboral foi, assim, alvo de um intenso processo reformador traduzido na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, que procedeu à atualização do Código de Trabalho e que teve aplicação a partir de 1 de agosto de 2012¹⁰⁰.

De um modo geral, entre as medidas que entraram em vigor com a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, contam-se: *o banco de horas*¹⁰¹, individual e grupal, que permite às empresas poupar nas horas extraordinárias, solicitando ao trabalhador que aumente o período efetivo de trabalho diário quando necessário, o que pode ser compensado com horas livres ou com um pagamento em dinheiro (de valor inferior às horas extraordinárias), possibilitando a sua negociação entre trabalhadores e empregadores individualmente, não limitando a sua aplicação às convenções coletivas; *corte para metade do valor pago pelas horas extraordinárias*, passando a ser de 25% na primeira hora de dia útil (contra os 50% até então em vigor), 37,5% nas seguintes (contra os 70% até então em vigor) e de 50% em dia de descanso semanal ou em feriado (contra os 100% até então em vigor); *trabalho extraordinário deixa de dar direito a descanso compensatório*, adicionalmente, o Governo elimina o descanso compensatório que a elas estava associado (e que correspondia a 25% do tempo de trabalho prestado) - esta

¹⁰⁰ Neste trabalho apenas se irão focar as alterações no sector privado com a introdução das novas medidas na área laboral. O sector público foi também alvo de novas medidas, porém, devido à sua própria especificidade traduzida na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, optou-se neste trabalho por não focar as suas alterações, centrando a análise sobre as alterações ao Código do Trabalho.

¹⁰¹ Esta medida já constava do programa eleitoral do PSD, sem ter qualquer influência das negociações com a Troika.

norma seria imperativa sobre contratos individuais e convenções coletivas durante dois anos, depois, a compensação que estiver definida nestes contratos cai para metade, a não ser que as ditas normas tenham entretanto sido alteradas; *redução de quatro feriados*, os feriados de Corpo de Deus (feriado móvel), o 5 de outubro, o 1 de novembro e o 1 de dezembro; *encerramento das empresas nos casos de "pontes"*, quer isto dizer que as empresas poderão encerrar nos dias de ponte por decisão do empregador e descontar os dias nas férias, em caso de possibilidade de ocorrência de pontes (encerramento da empresa total ou parcial); *eliminação da majoração entre 1 e 3 dias de férias*, ou seja, na maior parte dos casos, os portugueses deixarão de usufruir dos 25 dias de férias anuais e passam a gozar apenas 22 dias; *facilitação dos despedimentos e indemnizações mais baratas para as empresas*, contam-se 20 dias por cada ano de trabalho e a remuneração que serve de base ao cálculo não pode superar 20 salários mínimos¹⁰²; ao que acresce quanto ao despedimento o facto de o empregador poder avançar com *despedimentos por extinção do posto de trabalho*, sendo igualmente possível avançar para o *despedimento por inadaptação* sem que ocorram mudanças no posto de trabalho, pelo que passa a ser aplicado quando haja uma modificação substancial da prestação de trabalho que se traduza, por exemplo, na “redução continuada de produtividade ou de qualidade”, já no caso dos cargos de “complexidade técnica” ou de direção, este despedimento poderá passar a ter lugar pelo mero incumprimento de objetivos; e ainda, quanto à *redução do período normal de trabalho* foi introduzido um conjunto de alterações que agilizam e facilitam o recurso à redução

¹⁰² Num primeiro momento, a diminuição das compensações por cessação de contrato de trabalho foi de 30 dias por cada ano de antiguidade na empresa para 20 dias para os trabalhadores admitidos depois da entrada em vigor das regras. Contudo, foi depois reduzida para os contratos a termo certo (e com a duração máxima cumulativa de três anos), sendo estabelecida uma compensação por cessação do contrato de 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano de trabalho; e para contratos a termo incerto (e devido à sua duração máxima de seis anos), a compensação por caducidade do contrato de trabalho correspondia à soma dos seguintes elementos: (a) 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, no que respeita aos três primeiros anos de duração do contrato; e b) 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, após o terceiro ano. Em outubro de 2013, foram criados dois fundos de compensação para casos de despedimento o Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e o Fundo de Garantia de Compensação no Trabalho (FGCT). Trata-se de contribuições mensais obrigatórias pagas pelo empregador por cada trabalhador, no valor de 0,925 por cento da retribuição mensal do trabalhador para o FCT e de 0,075 por cento para o FGCT. Os pagamentos do FCT representam essencialmente compensações antecipadas, destinadas a ajudar os empregadores a reduzir os custos iniciais das compensações a pagar por despedimento, enquanto o FGCT assegura aos trabalhadores que irão receber pelo menos 50 por cento da compensação por despedimento a que teriam direito.

do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por motivo de crise empresarial (*lay-off*)¹⁰³. Acresce que quanto aos salários, as atualizações do salário mínimo foram congeladas¹⁰⁴, e os subsídios de desemprego sofreram um corte no valor e na sua duração, porém, foi alargado o acesso aos trabalhadores independentes que antes se encontravam excluídos¹⁰⁵.

Relativamente às alterações introduzidas, focaram, principalmente, quatro áreas temáticas: tempo de trabalho, relações das empresas com a administração estadual do trabalho (inspeção), cessação do contrato de trabalho e contratação coletiva. Uma nota quanto à segunda área, relacionada com os meios de controlo da legalidade, na qual a Lei nº 23/2012, de 25 de junho, procede à diminuição das exigências de informação ou comunicação das empresas à inspeção do trabalho (nomeadamente mapas de horário de trabalho e isenções de horário acordadas), com base em juízos de utilidade/eficiência e sob o signo da desburocratização das relações de trabalho, com efeitos no enfraquecimento dos meios de fiscalização da legalidade laboral (Monteiro Fernandes, 2014: 66). No que diz respeito à contratação coletiva, a nova lei estipulou que as convenções setoriais poderiam conter cláusulas que viabilizassem questões como a

¹⁰³ Após um ano da entrada em vigor da Lei nº 23/2012, de 25 de junho, o Tribunal Constitucional pronunciou-se, através do Acórdão n.º 602/2013 sobre determinadas alterações ao Código do Trabalho, nomeadamente, quanto ao despedimento por extinção de posto de trabalho justificando que a norma viola a proibição dos despedimentos sem justa causa e o princípio da segurança no emprego (artigo 53.º da CRP), como tal, a norma foi declarada inconstitucional; e o despedimento por inadaptação justificando a sua inconstitucionalidade “na conceção do despedimento que deve ser configurado como *ultima ratio*, o que não é compatível com a dispensa do dever de integrar o trabalhador em posto de trabalho alternativo, quando este exista, sendo que a mesma exigência se podia extrair do princípio da proporcionalidade, na vertente da proibição do excesso” (cf. Namora, 2016: 179). Todavia, como refere Namora (2016: 180), “o Tribunal Constitucional, por maioria, decidiu não declarar a inconstitucionalidade da nova modalidade de despedimento por inadaptação, isto é, quando não tenha havido modificações no posto de trabalho, dado que neste caso em apreço, a causa do despedimento refere-se exclusivamente ao próprio trabalhador e ao modo de exercício das suas funções, exigindo-se apenas que a inadaptação revelada pelos maus resultados da sua prestação laboral não lhe seja imputável título de culpa e que seja razoável prever que tal inadaptação tenha carácter definitivo”. Tal significa que a lei passou a prever o despedimento por inadaptação mesmo que isso não decorra de alterações tecnológicas. Consequentemente, a Lei nº 27/2014, de 8 de maio, introduziu uma lista de critérios com alterações: 1) pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador; 2) menores habilitações académicas e profissionais; 3) maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa; menor experiência na função; menor antiguidade na empresa.

¹⁰⁴ O salário mínimo ficou congelado nos 485 euros desde 2011, e durante o programa de ajustamento, o Governo recusou-se sempre a discutir o assunto, apesar dos apelos de sindicatos e patrões.

¹⁰⁵ Consultar Decreto-Lei nº. 64/2012, de 15 de março.

mobilidade funcional e geográfica, a organização do tempo de trabalho e a compensação a serem reguladas por acordos a um nível inferior.

A propósito desta última questão - a dimensão coletiva-, as medidas implementadas representaram uma rutura radical com o quadro de negociação coletiva existente até 2011, quer através de medidas radicalmente novas como, por exemplo, a restrição da extensão das convenções, quer através da sua erosão, reduzindo ainda mais o período de vigência e “sobrevigência” das convenções coletivas (cf. Lima, 2016: 22). Com a introdução da Lei nº 23/2012, de 25 de junho, as mudanças mais notórias recaíram sobre a descentralização negocial e delegação de competências de negociação em outras estruturas de representação de trabalhadores (cf. Leite, 2013: 33). A nova lei estabeleceu a sua primazia sobre qualquer acordo, ou contrato coletivo, cujas cláusulas sejam mais favoráveis, com a duração de um período de dois anos.

Segundo Maria da Paz Lima (2015a),

as medidas visaram alterar a qualidade dos resultados da negociação coletiva setorial, encorajando atitudes patronais de pressão para a redução dos direitos laborais uma vez que não estava garantida a extensão das normas negociadas e pressionando os sindicatos a aceitar normas mais desfavoráveis à mesa das negociações, designadamente sob a ameaça de caducidade das convenções.

Desde maio de 2011, com o congelamento das extensões administrativas (portarias de extensão) das convenções coletivas, e a introdução dos critérios de representatividade como requisito de extensão administrativa, em outubro de 2012, as mudanças na negociação coletiva foram notórias. As principais medidas que incidiram sobre a negociação coletiva (entre 2011 e 2014) foram: bloqueio da emissão das portarias de extensão; revisão dos critérios de extensão das convenções coletivas introduzindo restrições baseadas na representatividade das organizações patronais (50% do emprego no sector); revisão dos critérios – adicionando como critério de representatividade patronal a proporção de pequenas e médias empresas; medidas visando a descentralização da negociação coletiva; possibilidade de celebração de acordos de empresa (AEs) por estruturas representativas dos trabalhadores em empresas com 150 trabalhadores ou mais; possibilidade das convenções coletivas estabelecerem as normas nos domínios da flexibilidade geográfica e funcional; gestão

dos horários de trabalho e remunerações possam ser definidas por convenção coletiva de outro nível (por exemplo de empresa); normas imperativas no domínio do trabalho extraordinário e feriados; instituição do banco de horas individual não regulado por convenções coletivas; redução do período de vigência das convenções coletivas (de 5 para 3 anos) e de sobrevivência (de 18 para 12 meses); e possibilidade de suspensão das convenções coletivas em situação de crise empresarial (cf. Lima, 2015a).

De acordo com a análise de Jorge Leite (2013: 4), as medidas aplicadas cobrem-se de um duplo sentido, por um lado de desvalorização económica, patrimonial, mercantil (de valor de troca), de redução da retribuição e, por outro lado, desvalorização não patrimonial, num “sentido mais psíquico, ou mais afetivo, ou mais moral, de desconsideração, em alguns casos de real humilhação, por vezes gratuita, da pessoa que trabalha”. Na desvalorização económica incluem-se a redução dos custos salariais por alargamento do tempo de trabalho, sem qualquer correspondência económica (redução do período de férias, a redução do número de dias feriados e a eliminação dos descansos compensatórios por prestação de trabalho suplementar), redução do preço anteriormente pago por determinadas prestações de trabalho, e redução dos custos do despedimento e de outras formas de extinção do contrato de trabalho (cf. Leite, 2013: 7-8). Quanto à desvalorização não patrimonial – pessoal – trata-se de normas que “permitem, se é que não estimulam, situações de constrangimento psicológico ou mesmo de humilhação, ostensiva ou dissimulada, da pessoa do trabalhador surpreendido em alguns dos momentos de maior fragilidade, em particular nos momentos de acesso ao emprego ou de risco de perda do emprego conseguido”, como é o caso das normas sobre mobilidade geográfica ou sobre mobilidade funcional, ou ainda sobre não renovação dos contratos a termo certo ou dos “silêncios positivos dos trabalhadores” (Leite, 2013: 16-17).

Deste modo, as alterações introduzidas ao Código do Trabalho, pela Lei nº 23/2012, de 25 de junho, representaram

um corte substancial das retribuições dos assalariados, mas -mais que tudo - constitui uma apropriação gratuita de tempo de lazer dos trabalhadores transformando-os em tempo de produção e, no caso do trabalho em feriados, na imposição mesmo de trabalho não remunerado (Leite *et.al*, 2013: 129)

Acresce que, para além destas novas medidas, também outras leis entraram em vigor no período da implementação do Memorando (2011-2014), refletindo, igualmente, uma maior flexibilização da regulamentação laboral, nomeadamente: as Leis n.º 3/2012, de 10 de Janeiro e 76/2013, de 7 de Novembro, que estabeleceram um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, bem como o regime e o modo de cálculo da compensação aplicável aos contratos objeto dessa renovação¹⁰⁶; e a Lei n.º 69/2013, de 30 de Agosto, a qual veio ajustar o valor da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho e que, de um modo geral, em reduzir ainda mais a compensação por cessação do contrato de trabalho¹⁰⁷.

3. Paradigma da austeridade versus paradigma do trabalho digno - impacto e efeitos

A austeridade teve um impacto bastante negativo em todas as esferas da sociedade. As medidas que resultaram do Memorando contribuíram para o agravamento das desigualdades sociais, tocando pontos essenciais na estrutura socioeconómica da sociedade portuguesa. Na esfera laboral, com a premissa de combater a rigidez do mercado de trabalho e promover a flexibilidade como estandarte da recuperação do emprego, os efeitos foram particularmente gravosos. Os impactos mais significativos da crise na esfera laboral tiveram visibilidade sobre o desemprego, os custos relacionados com o trabalho e a dimensão coletiva do trabalho.

Todas estas questões colocam em confronto os dois paradigmas de regulação sociojurídica que nesta tese se analisam e que de seguida se explora com base em diferentes dados estatísticos, aliados à dimensão qualitativa assente no relato da experiência dos trabalhadores e trabalhadoras. Nos tópicos seguintes assinala-se como

¹⁰⁶ Aumentou, ainda, o prazo autorizado dos contratos ocasionais de muito curta duração de forma não transitória, sendo que a sua duração foi alargada de um máximo de uma semana para 15 dias e o limite total aumentou de 60 para 70 dias durante um período de 12 meses.

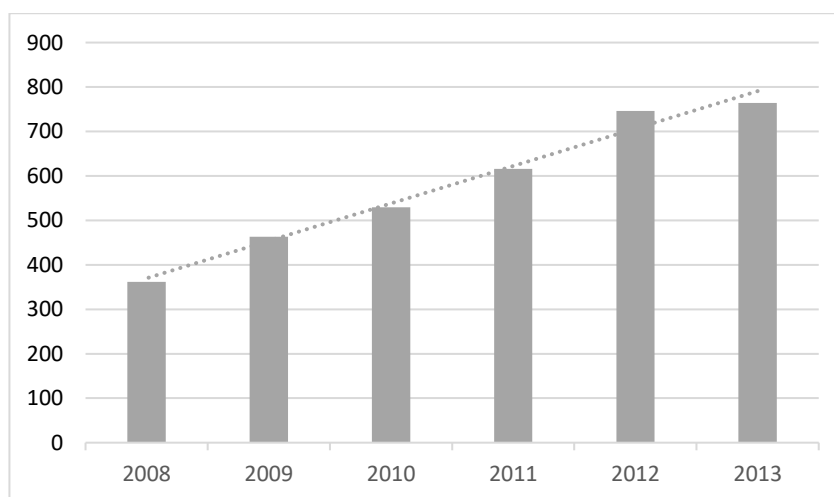
¹⁰⁷ Destaca-se, ainda, a introdução do Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro, o qual veio alterar os regimes jurídicos de proteção social no desemprego, morte, dependência, rendimento social de inserção, complemento solidário para idosos e complemento por cônjuge a cargo, do sistema de segurança social; a Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro, que estabeleceu um regime temporário de pagamento dos subsídios de Natal e de férias para vigorar durante o ano de 2013, em duodécimos; e a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que estabeleceu a instituição de mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado.

as alterações à legislação laboral e a sua conformidade, ou não conformidade, com a segurança socioeconómica da OIT, especificamente, com a segurança no emprego, a segurança no trabalho e a segurança no salário, encontra tradução na experiência dos trabalhadores e trabalhadoras.

3.1 Segurança no emprego: os efeitos do desemprego e a facilitação dos despedimentos

Um dos efeitos mais visíveis, aliando os efeitos combinados da crise e das medidas implementadas, foi a subida vertiginosa da taxa de desemprego. De acordo com as estatísticas oficiais do emprego, estimadas pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), o número de desempregados subiu 40% de 2008 a 2011 (mais 173 mil pessoas) e 37,7%, de 2011 a 2013 (mais 253,6 mil pessoas). Neste período, só entre junho de 2011 e janeiro de 2013 foram destruídos 400 mil postos de trabalho, alimentando a emigração para níveis só experimentados na década de 1960 do século passado (Almeida, 2017: 1).

Gráfico 1: População desempregada total anual, 2008-2013 (nº em milhares)



Fonte: Base de dados do INE

A taxa de desemprego sofreu um forte aumento, sobretudo, entre os anos da aplicação do Memorando e conseqüente reforma na legislação laboral, registando um

valor de 12,7% em 2011, e chegando a um máximo de 16,2% em 2013 (cf. quadro 9). Segundo o INE (2015: 3), em 2013 o risco de pobreza para a população em situação de desemprego foi de 40,5%, ou seja, mais 0,2 p.p. relativamente ao ano anterior.

Quadro 9: Taxa de desemprego: total e por sexo (%) em Portugal, 2007-2014

Anos	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
2007	8,0	6,6	9,5
2008	7,6	6,5	8,7
2009	9,4	8,8	10,1
2010	10,8	9,8	11,9
2011	↓ 12,7	↓ 12,3	↓ 13,0
2012	15,5	15,6	15,5
2013	16,2	16,0	16,4
2014	13,9	13,5	14,3

Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego; PORDATA

Um ano após a introdução das alterações à legislação laboral, em 2013, a população desempregada, estimada em 952,2 mil pessoas, aumentou 16,2% em relação ao trimestre homólogo de 2012 (132,9 mil pessoas) e 3,1% em relação ao trimestre anterior (29,0 mil). Acresce que a população empregada foi de 4 433,2 mil pessoas, o que representa uma diminuição homóloga de 4,9%, e trimestral de 2,2% (menos 229,3 mil e 98,6 mil pessoas, respetivamente) (INE, 2013). No mesmo sentido, também as reformas que visaram a facilitação do recurso aos contratos temporários, e segundo uma análise da OIT (2018: 4) sobre o mercado de trabalho português, resultaram numa diminuição da proteção do emprego dos trabalhadores permanentes sem que isso resultasse numa mudança na proporção de trabalhadores temporários em relação ao total de trabalhadores e, por conseguinte, sem que isso significasse benefícios para o emprego ou para o mercado de trabalho.

Relacionada com esta questão coloca-se a segurança no emprego, isto é, a segurança quanto aos riscos e incerteza dos trabalhadores em assegurar o seu emprego

e manter a atividade laboral. Indo de encontro à definição de segurança no emprego formulada pela OIT, as medidas quanto à facilitação dos despedimentos, com indemnizações mais baixas para as empresas e alargamento dos critérios dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho, tocam este ponto. Esta questão encontra relação direta com o tipo de contrato, no qual o contrato sem termo ainda continua a ser sinónimo de maior segurança. Nas entrevistas realizadas, todos os que detinham um contrato sem termo, reafirmaram que devido a esta condição nunca se sentiram inseguros quanto ao facto de poderem ser despedidos. O que não acontece com os que detinham um vínculo laboral diferente, nomeadamente, os contratos a termo.

Não, pelo contrário. Na austeridade, lá está, não fui eu quem senti, mas nesse período de austeridade, por exemplo, tínhamos um conjunto de pessoas assalariadas connosco que tiveram de ir embora. Houve ali uma redução de equipas, sobra sempre para quem é assalariado, pronto. E houve um conjunto de pessoas que nessa altura foram-se embora, mas eu não senti isso.

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

(...) o que eles aproveitavam muito era o pessoal dos contratos. É assim, aqueles que passam a efetivos pronto, é difícil de despedir porque tem que ter uma razão muito justa, não é? Agora, o pessoal dos contratos aquilo era só uma pessoa dizer assim: "fogo ela não faz nada", pronto, mês a seguir já foi. Era, muitas vezes nem sequer chegavam a acabar os contratos de 6 meses, ou se os acabavam era mesmo de especial favor e logo a seguir iam embora.

Entrevista 6 - Operadora de loja em hipermercado com 42 anos, casada com 1 filho, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

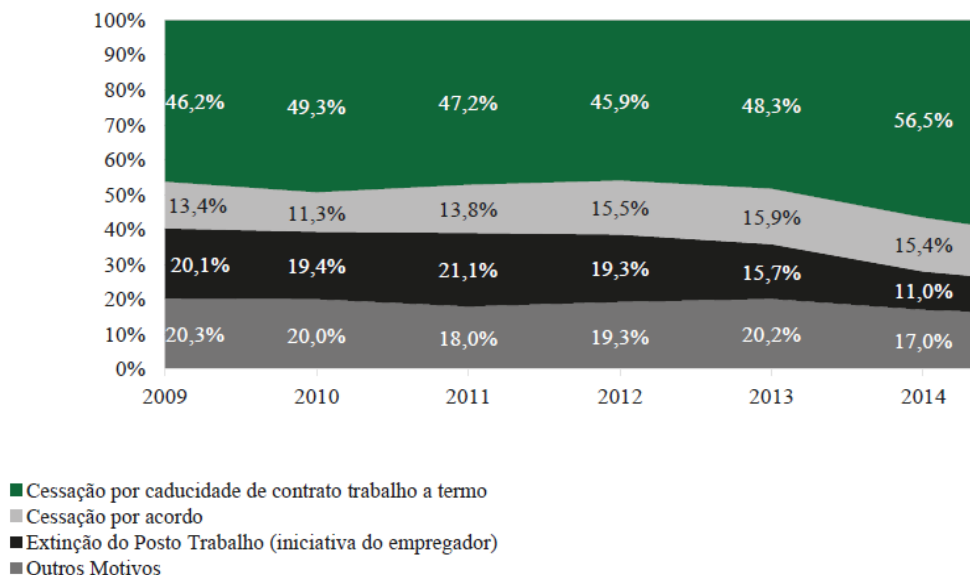
Lá está, eu tive medo, não foi medo, eu sabia que eles à partida não me iram efetivar nem no fórum nem no Coimbra Shopping porque já são lojas mais antigas e já têm o quadro de efetivos. E daí eu ter pedido a transferência para o Modelo em Eiras porque era mais fácil efetivar, porque eu sabia à partida que eles não tinham o quadro preenchido. Por isso eu não tive essa dificuldade, esse medo. Tive medo antes, aliás, não foi medo, eu sabia à

partida que no final do contrato eu não ia ficar. Pronto, depois surgiu esta oportunidade.

Entrevista 13 - Operadora de loja em hipermercado com 29 anos, solteira com 1 filho, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva), com curso superior e não sindicalizada

Este relato dos trabalhadores/as, encontra concordância com a análise do *Livro Verde das Relações Laborais* (2016), o qual aponta como principal razão para a cessação da relação laboral, quanto ao despedimento individual, a “caducidade do contrato de trabalho a termo”, que tem vindo a aumentar ao longo do tempo (de 46,2% para 56,5% do total, entre 2009 e 2014)¹⁰⁸. Segue-se a revogação do contrato de trabalho (“cessação por acordo”), e em terceiro lugar, o despedimento por extinção do posto de trabalho (cf. Gráfico 2). Neste ponto, é visível o peso da maior flexibilização dos contratos a termo, facilitada pela legislação aplicada.

Gráfico 2: Peso relativo das modalidades de cessação de contrato de trabalho na atribuição de prestações iniciais de desemprego



Fonte: Livro Verde, 2016: 289

¹⁰⁸ Os dados apurados foram elaborados com base nos motivos subjacentes à atribuição do subsídio de desemprego (Livro Verde, 2016: 289).

Porém, mesmo os trabalhadores efetivos vêm a sua posição mais vulnerável, devido à questão de o valor das indemnizações por despedimento serem mais baixas, e pela pressão dos empregadores em chegar a acordo, que através das medidas aplicadas tornou-se um fator penalizante para o trabalhador.

Quer dizer, de facto um contrato efetivo dá mais segurança, não é? Não é um contrato precário, mas hoje em dia já não é como antigamente. (...) Quer dizer, também não se pode despedir só porque lhes apetece, não é? Tem que haver um fundamento, uma justa causa, ou um acordo, se houver um acordo nem é um despedimento, é um acordo, não é? Mas tendo em conta que os valores das indemnizações são mais baixos, hoje em dia, de facto é muito mais fácil para a empresa chegar a um valor de acordo com trabalhador que acha que não é válido para a estrutura.

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Acresce, que mesmo havendo algum tipo de segurança no emprego devido ao vínculo laboral sem termo, os trabalhadores eram pressionados tendo em conta a possibilidade de perderem o seu emprego, aliado a uma maior exigência que derivava da conjuntura económica.

nesses anos recordo-me se calhar de alguns comentários “que a vida não está fácil lá fora”, “é difícil encontrar trabalho”, “vamos aproveitar o que temos”...acho que se calhar foi o discurso de motivação que acaba por não o ser, não é? Seguiu um bocado por aí, sim. (...) Porque entraram também outros indicadores, ao início quando comecei no contact-center os objetivos eram diferentes daqueles que temos atualmente, portanto houve sempre a integração de outros indicadores, portanto, uma maior exigência da nossa parte não só a nível de qualidade como essencialmente a nível quantitativo.

Entrevista 19 - Operadora de call-center com 37 anos, solteira, com curso superior, contrato sem termo e não sindicalizada

No mesmo sentido, e segundo uma análise dos dados apurados no âmbito do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), o *Livro Verde* (2016: 294) evidenciou as dinâmicas da cessação de contratos de trabalho. Tendo observado a relação entre contratos iniciados e cessados num universo concreto, com a introdução da variável “tipo de contrato” e medindo a incidência de despedimentos com direito a pagamento de compensação, observou-se

uma evidente sub-representação dos contratos permanentes, que correspondem a menos de 20% do total de contratos iniciados entre outubro de 2013 a junho de 2016. No mesmo período, 10% das cessações foram relativas a contratos sem termo, correspondendo a uma taxa de destruição de 31% do número de contratos sem termo iniciados (...) os contratos de trabalho a termo apresentam taxas de destruição que variam entre 52,4% (contratos a termo certo em regime de tempo completo) e 70% (contratos a termo incerto em regime de tempo parcial). No caso de outras modalidades não permanentes, como o trabalho temporário, as taxas de destruição chegam a ultrapassar os 80% (Livro Verde, 2016: 294-295).

Esta realidade é também expressa pelos/as trabalhadores/as nas entrevistas, que para além de percecionarem um maior nível de insegurança, há uma certa aceitação à partida do tipo de emprego e segurança associado, ou seja, ter um emprego com um vínculo temporário, ou mesmo em regime part-time é, também, muitas vezes, um risco que o próprio trabalhador/a está disposto a correr, seja pela consciência de que é apenas um salário e não o trabalho ideal, seja pela consciência de que trabalhos temporários e precários, são os mais fáceis de aceder (e não manter).

Nós recebíamos pressão diariamente, quase todas as horas tínhamos alguém atrás de nós a perguntar o que é que nós já tínhamos vendido, o que é que nós não tínhamos. E todos os dias tínhamos um briefing onde nos diziam quantas vendas é que já tínhamos feito dentro do objetivo que nós precisávamos de fazer, e sim, as cartas de despedimento que recebíamos de 15 em 15 dias eram muito tramadas.

E: E mesmo em termos de ambiente laboral houve mais pressão?

Houve sim, sem dúvida. Com contratos assim, nós sabíamos que a qualquer momento podíamos vir embora. Não tínhamos sequer grande hipótese de nos segurar ali. Sabíamos que para continuar ali tínhamos que vender e vender muito para que a empresa continuasse connosco. (...) claro que tinha sempre aquela questão de receber a carta, mas sabia que também que fosse a primeira vez que não atingisse o objetivo, também não era por aí que me iam despedir, que não me iam dar uma oportunidade no mês seguinte. Portanto, na altura que eu entrei lá, pensava que só ia ficar um mês. A pessoa que me fez a entrevista disse que não ia durar lá nem 15 dias, fiquei 2 anos e meio, portanto, consegui isso, consegui passar isso que era o meu objetivo. Portanto, à partida...Eu achava mesmo que se fosse despedida, conseguia trabalho num outro lugar qualquer, não havia problema.

Entrevista 18 - Operadora de loja de telecomunicações com 31 anos, solteira, com curso superior, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada (entre 2011 e 2014, sendo agora sindicalizada)

Eu estava em part-time, e para mim este trabalho sempre foi na ótica de até não conseguir uma coisa melhor, na minha área, deixo-me ficar. A insegurança existia, claro, até porque sei que se houvesse despedimentos, começavam logo por aqui. Mas a questão é que mesmo que tal acontecesse, não sendo o meu trabalho de sonho, eu aceitaria isso mais ou menos sem problema.

Entrevista 15 - Operador de call-center com 32 anos, solteiro, com curso superior, contrato em part-time (entre 2011 e 2014, estando agora efetivo) e não sindicalizado

Eu sabia que à partida estava a tapar um buraco e que por isso não estava propriamente com uma situação estável. Mas isso também não me fez confusão, haveria sempre possibilidade de arranjar outro

Entrevista 5 - Operador de loja de roupa com 34 anos, solteiro, com curso superior, contrato em part-time (entre 2011 e 2014, estando agora efetivo) e não sindicalizado

3.2 Segurança no trabalho e segurança no salário: a redução dos custos com o trabalho

As reformas na legislação resultaram na diminuição progressiva relacionada com os custos do trabalho, dando visibilidade ao aumento do tempo de trabalho não remunerado, através da supressão de feriados, de dias de férias e dos descansos compensatórios, da redução do valor pago por determinadas prestações de trabalho e dos custos com a cessação do contrato do trabalho em diversas modalidades, que teve igualmente impacto sobre a redução dos salários. Como observado no quadro 9, a partir de 2011, aquando do início do programa de ajustamento, o índice do custo do trabalho apresenta um valor de 92,26, e em 2014, registou um valor de 86, 56.

**Quadro 9 - Índice de custo do trabalho (ajustado de dias úteis, Base - 2016) por
Atividade económica (CAE Rev. 3)**

1º trimestre de 2008	1º trimestre de 2009	1º trimestre de 2010	1º trimestre de 2011	1º trimestre de 2012	1º trimestre de 2013	1º trimestre de 2014
90,85	91,75	93,06	92,26	87,11	87,78	86,56

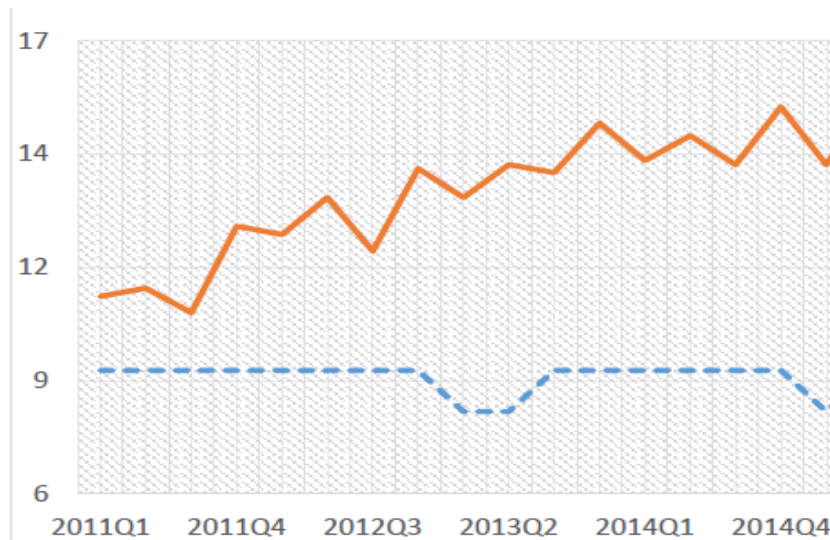
Fonte: Base de dados do INE

Um estudo da OIT sobre a análise da crise em Portugal (2018: 78), assinala que existiu uma coincidência entre a redução do valor pago pelas horas suplementares trabalhadas e o recurso das organizações a esta prática, ao invés de contratar mais trabalhadores. No mesmo sentido, é também destacado que

com base na redução do valor pago por horas de trabalho suplementar a partir de 2011, estas horas trabalhadas foram pagas a taxas inferiores às aplicadas às horas de trabalho suplementar antes das alterações. Isto significa que o rendimento proveniente do salário pode ter decrescido igualmente, especialmente se os trabalhadores dependerem do pagamento do trabalho suplementar (OIT, 2018: 78).

Antes de 2012, a percentagem de trabalhadores que realizaram trabalho suplementar situou-se entre os 10% e os 13%, enquanto a partir do 3º trimestre de 2012 situa-se em valores superiores, entre os 14% e os 16%, como se observa no gráfico 3. A este propósito, também Almeida *et al.* (cf. 2019: 37) evidenciam que se assistiu a uma grande diminuição do valor do trabalho suplementar, e que o quadro legal promovido pela aplicação das medidas de austeridade veio alavancar o recurso a esta modalidade de trabalho pelo seu custo inferior à hora normal de trabalho.

Gráfico 3: N.º médio de horas e % de trabalhadores que realizaram trabalho suplementar



--- número médio de horas de trabalho suplementar semanal

— % de trabalhadores que realizaram trabalho suplementar

Fonte: Almeida *et al.*, 2019: 27

A OIT (cf. 2018: 143) alertou, ainda, que a questão da introdução de bancos de horas individuais e grupais também permitiu aos empregadores ajustarem o tempo de trabalho, resultando numa diminuição ao recurso de trabalho suplementar com pagamento do respetivo suplemento, pelo que a redução do pagamento de horas extraordinárias bem como as menores oportunidades de trabalho suplementar devido a novas formas de flexibilidade nas horas de trabalho, refletiram uma remuneração mais baixa para muitos trabalhadores.

Este impacto foi também referido pelos trabalhadores e trabalhadoras entrevistados, assinalando que embora se tratasse de uma prática regular, em tempos de austeridade e com a aplicação do banco de horas, em particular, a pressão para o fazerem foi muito maior. Neste ponto, é também muito evidente a legitimação da legislação como forma de agravar a vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as. A relação com a segurança no trabalho preconizada pela OIT (2004), assente nas condições de trabalho e promoção do bem-estar, nas quais o tempo/horas dedicado ao trabalho é um

fator determinante, para além abranger diferentes formas de pressão, stress, excesso de trabalho, assédio etc., é aqui notória¹⁰⁹.

Sempre que há necessidade dessas horas, as chefias pedem essas horas, mas hoje em dia ainda é assim, não houve necessidade extrema de fazer horas a fio nessa altura. Agora houve muita pressão, muita, muita pressão por parte da empresa para que os trabalhadores aceitassem o banco de horas. Pressão essa que foi uma pressão que, de alguma maneira, até foi, roçou ali o assédio por parte das direções de loja na altura. Houve uma pressão muito grande que quem não aceitasse seria mudado de loja, não teria futuro na empresa e foi isso que foi dito na altura, o que não está de todo correto, não é? Porque não se pode estar a pressionar os trabalhadores dessa maneira. (...) a empresa fez o que a lei lhe permitia, criou esse banco de horas, tentou implementar nas lojas à força, intimidando, utilizando os gerentes, os diretores de loja a intimidar de facto os trabalhadores a aceitarem a todo o custo esse banco de horas. Daí eu, na altura, termos tido bastantes problemas com essa situação. Nós recusámos o banco de horas, houve uma grande parte dos trabalhadores daquela loja que recusaram o banco de horas, recusámos o banco de horas aí na casa dos 140 trabalhadores, recusámos o banco de horas, e devido à pressão feita pela direção de loja, a grande parte dos trabalhadores voltaram com a palavra atrás. Porque sentiram uma pressão imensa, tiveram muito medo de perder o trabalho ou de serem mudados de local de trabalho, e tiveram muito medo das ameaças da gerente na altura, daí grande parte dos trabalhadores terem voltado com a palavra atrás. Isto foi de tal maneira que tivemos de participar esta situação à ACT, que de alguma maneira tentou ver o que é que se passava na altura. Isto só para dizer o tipo de pressão que foi feita nessa altura para a empresa impor o banco de horas que a lei lhe permitia, não é? Na altura o governo deu possibilidades que as empresas fizessem isso.

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, com o 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

¹⁰⁹ Nesta ótica, e sob a sua dimensão mais grave, fenómenos como o *mobbing* ou assédio moral - guerra psicológica no local de trabalho que encerra o abuso de poder e a manipulação perversa através da prática insana de perseguição, dirigida normalmente contra um só trabalhador que, por consequência, se vê remetido para uma situação indefesa e frequentemente constringido a abandonar o seu emprego, seja por iniciativa própria ou não (cf. Redinha, 2003; cf. Hirigoyen, 1999); e mais recentemente, o *burnout* - estado de esgotamento físico e mental causado pelo exercício de uma atividade profissional - que foi incluído na lista de doenças da Organização Mundial da Saúde (OMS) anunciado em 2019, são exemplo de formas excessivas de pressão e de abuso de poder por parte dos empregadores e que têm assumido cada vez maior expressão na esfera laboral.

Acresce o facto dessa pressão ser maior pela falta de recursos humanos, que na altura da crise financeira, devido aos despedimentos e à conjuntura económica, se refletiu no aumento da carga horária não paga sobre os trabalhadores.

Sim, porque é assim, (...) é uma empresa que está sempre com falta de pessoal, é uma empresa que nunca tem trabalhadores. Ou seja, os bons saem e a gente acaba sempre por ficar cheios de buracos. O que é que acontece? Quando há esses buracos, os que lá estão têm que fazer, entre aspas, impõem-nos essas horas a mais (...). E é lógico que a gente sente porque depois monetariamente a gente não o vê. A gente trabalha e o dinheiro é igual.

Entrevista 6 - Operadora de loja em hipermercado com 42 anos, casada com 1 filho, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Sim, houve uma altura que acabei por trabalhar mais horas, sendo que também não trabalhei porque existia a respetiva contrapartida por parte da empresa às vezes. Mas em alguns períodos sim, acabavam por pedir. Em vez de estarem a contratar mais pessoas acabavam por pedir horas extraordinárias. (...) Existe coação inclusive com alterações de horários, folgas e tudo mais, se a pessoa for chamada a fazer horas extraordinárias e não o fizer. (...) Acaba muito por existir essa situação, e enquanto não podem ser criados novos postos de trabalho, estão a sobrecarregar as pessoas que já estão ali muitas vezes a trabalhar oito horas e é um trabalho desgastante.

Entrevista 12 - Operador de call-center com 38 anos, solteiro, 12º ano com curso tecnológico, contrato sem termo e sindicalizado

nós éramos convidados a trabalhar todos os sábados de manhã. Convidados porque as horas não eram pagas, nem eram nos dadas de alguma forma. Como eles diziam, a empresa estava-nos a dar a oportunidade de nós vendermos mais e mais facilmente chegarmos aos objetivos. (...) Se quiséssemos entrar mais cedo eles também não se opunham, portanto, nós poderíamos entrar, mas sabíamos sempre que as horas nunca nos eram pagas. Lá está, eles diziam que era uma forma de nós cumprirmos os nossos objetivos, e que a empresa nos estava a dar a oportunidade para. Nunca houve pagamentos de horas, nem pagamentos por folga, nem por nada.

Entrevista 18 - Operadora de loja de telecomunicações com 31 anos, solteira, com curso superior, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada (entre 2011 e 2014, sendo agora sindicalizada)

Ainda quanto ao horário de trabalho, é importante assinalar a questão do subemprego, já que os horários de trabalho reduzidos refletiram, em grande parte, que os trabalhadores que trabalhavam a tempo parcial preferiam trabalhar a tempo completo. Segundo o INE (2014: 3), 263, 4 mil pessoas – 5,8% da população empregada total e 42,3% da população empregada a tempo parcial – estava disposta a trabalhar mais horas se houvesse oportunidade para tal. Acresce, que o subemprego de trabalhadores/as a tempo parcial registou um aumento 1,0% em relação ao trimestre homólogo de 2012 (2,5 mil pessoas) e 0,9% em relação ao trimestre anterior (2,4 mil) (idem). Também um dos trabalhadores entrevistados fez referência a esta questão.

na altura foi-me oferecida a possibilidade de passar para part-time ou rescindir por acordo, dado que a empresa, supostamente, não estava a vender como o habitual. Mas vendo-me nesta situação, decidi ficar e passar para part-time, com a esperança que depois tudo voltasse ao normal. E o que acabou por acontecer. E cheguei depois a considerar arranjar outro part-time para compensar, porque o salário ia diminuir, como é óbvio.

Entrevista 20 - Operador de loja de eletrónica com 42 anos, solteiro, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Pegando nesta última deixa, transversal a todos os trabalhadores e trabalhadoras, é a questão dos salários. Como se observa no quadro 10, no que diz respeito aos salários, a partir de 2012, o decréscimo do salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem foi contínuo.

Quadro 10: Salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: remuneração base¹¹⁰

Anos	Remuneração base média
2008	843,2
2009	867,5
2010	899,0

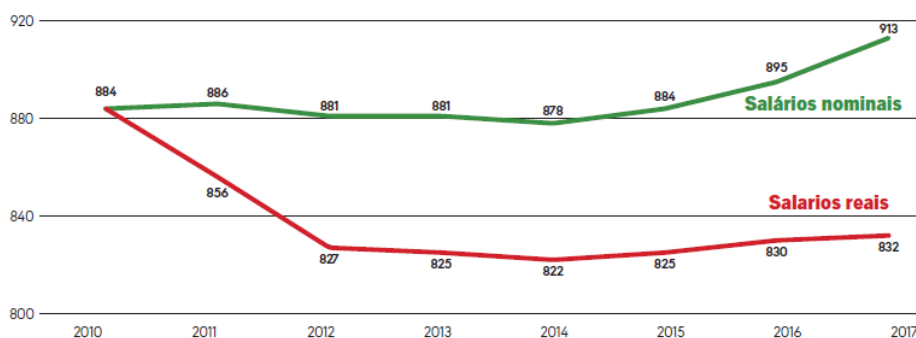
¹¹⁰ A remuneração de base mensal é o montante que o empregado tem direito a receber todos os meses pelo horário normal de trabalho - Montante líquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros, pago com carácter regular e garantido ao trabalhador no período de referência e correspondente ao período normal de trabalho.

2011	905,1
2012	914,1
2013	911,5
2014	909,5

Fonte: PORDATA

Segundo o relatório da OIT (2018: 113), anteriormente citado, numa análise relativa aos salários reais (salários nominais deflacionados pelo Índice de Preços ao Consumidor), entre 2010 e 2012 verificou-se uma diminuição abrupta como se observa no gráfico abaixo.

Gráfico 4: Evolução dos salários médios mensais, 2010-2017



Fonte: OIT, 2018: 113

Também o Banco de Portugal (cf. 2013: 37), destaca que o processo de ajustamento no mercado de trabalho, para além da queda contínua do emprego e do aumento acentuado do desemprego, resultou, ainda, numa moderação salarial compatível com a degradação das condições económicas. Segundo dados apresentados pelo Banco de Portugal, 39,4 % dos trabalhadores que conseguiram manter o emprego teve uma quebra na remuneração entre 22% e 23% em 2011 e 2012 (idem). Acresce que nas empresas em que houve rotação de trabalhadores (contratações e separações em simultâneo), a remuneração média dos trabalhadores que entraram em 2012 foi mais baixa, nomeadamente, cerca de 11% (110 euros) (cf. Banco de Portugal, 2013: 37-38).

A questão do corte nos salários, relacionada com um dos tipos principais de segurança associada ao trabalho como formulado pela OIT (2004) é, também, referida todos os entrevistados e entrevistadas. O salário ao se constituir um elemento

fundamental na segurança económica e ontológica dos indivíduos, por se assumir, em termos práticos, como a principal mais-valia do trabalho desempenhado e que permite aos trabalhadores e trabalhadoras o sustento económico na orientação das suas vidas, assume um lugar de destaque no relato da sua experiência.

Nós não fomos aumentados, foi muito difícil para nós também, pronto. Mas foi uma realidade. (...) O custo de vida aumenta, foi uma altura de apertar o cinto, porque aumentou tudo e os vencimentos não aumentaram, não é? Mas isso nota-se, qualquer família notou isso, acho eu. Mas sim, tivemos estes anos de austeridade e não fomos aumentados, fomos aumentados o ano passado.

Entrevista 2 - Administrativa com 51 anos, casada com 2 filhos, 12º ano (curso superior não concluído), contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

O meu salário como sempre foi o salário de tabela, eu aprendi a sobreviver com ele e a gerir a minha vida com ele. Portanto, tudo o que vem extrassalário, como um feriado a mais trabalhado ou um domingo, ou na altura que eu fazia campanhas e trabalhava horário noturno, tudo isso acumulando, dá jeito, sim. A congelação, claro, impactou!

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

O congelamento no salário mínimo, as horas extraordinárias não pagas, o custo de vida aumentou, a carga fiscal aumentou, isto tudo junto deixa uma pessoa com a corda ao pescoço. Eu pela minha parte notei muito, até porque percebi que estava a trabalhar mais e a ganhar menos, e assim, se nem no salário retiramos algo bom, o trabalho passa a ser ainda mais desgastante.

Entrevista 10 - Operador de loja de imobiliário com 38 anos, casado com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e não sindicalizado

A este propósito, Almeida e Caldas (2014) numa análise sobre a redução dos salários e a competitividade do mercado de trabalho português, assinalaram que grande parte das medidas de austeridade adotadas recaíram sobre a desvalorização dos custos do trabalho, tendentes à redução dos salários. Num exercício sobre os valores da atividade do conjunto das empresas de Portugal, calculados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), a partir dos dados declarados pelas próprias empresas, denotaram que

por cada unidade percentual de redução dos gastos de pessoal, o seu impacto potencial no valor final da produção seria apenas de 0,21%, concluindo que a “redução dos salários tem portanto um fraco impacto na competitividade preço das empresas e, ao mesmo tempo, dado o baixo nível dos salários médios, um enorme impacto social” (Almeida e Caldas, 2014: 16).

Um fator a assinalar quanto aos salários e que foi salientado pelos trabalhadores e trabalhadoras entrevistados no âmbito desta investigação, diz respeito aos prémios salariais. Os prémios correspondem, em geral, a um aumento do salário no final do mês. Porém, os critérios para atingir esses mesmos prémios, nas diversas atividades do comércio e serviços, dependem de critérios associados tanto à produtividade como a outros critérios arbitrariamente definidos pela empresa. Muito embora, a questão dos critérios seja algo volátil, no período de crise, funcionou como mais uma “variável” que resultou na diminuição dos salários. A este propósito, os trabalhadores e trabalhadoras relataram situações que evidenciam esta questão.

Até mesmo os prémios nessa altura tornaram-se muito mais difíceis de atingir, porque imaginemos, num momento a meta era x, daqui a umas horas já era diferente. E no final do mês, contas feitas, não há prémio por causa disto, disto e disto. Na minha opinião, nestas atividades então, há sempre forma de manipular o prémio, o pior é que o efeito é no salário e ninguém se preocupa com isso.

Entrevista 9 - Operador de call-center com 41 anos, solteiro, 12º ano de escolaridade, contrato a termo incerto e não sindicalizado

(...) Mas isso se calhar a realidade da empresa não quer aumentar os vencimentos, não quer dar mais dinheiro, porque depois a questão dos prémios existem inúmeros critérios e que podem ser alterados durante o mês e que uma pessoa pode estar no início com um prémio de 300€ e depois com a alteração dos critérios durante o mês pode ficar em 100€ ou até pode ter uma penalização qualquer que fica sem prémio nenhum. E depois se acrescentarmos a questão de estarmos em crise, nessa altura da austeridade, isso mudava muito, os critérios andavam sempre muito variáveis.

Entrevista 12 - Operador de call-center com 38 anos, solteiro, 12º ano com curso tecnológico, contrato sem termo e sindicalizado

(...) e depois temos o prémio de produtividade, mas o prémio de produtividade está baseado em indicadores, em atingir determinados valores, se não conseguirmos...e muitas das vezes esses indicadores não dependem de nós. Nós podemos fazer o melhor atendimento possível e mesmo assim não conseguirmos atingir os níveis de indicadores que nos permitam ter prémio, nomeadamente, um dos indicadores é net promoter score, que é introduzido em diversas empresas, que é para avaliar a satisfação do cliente sobre o nosso atendimento. Contudo, a questão que é avaliada é a recomendação, se com base no meu atendimento se o cliente recomenda a empresa, e muitas das vezes não recomendam, obviamente, tendo em conta que a situação não ficou resolvida até porque não nos dão ferramentas para resolver ou porque é indeferimento e o cliente não aceita. Portanto, não é a satisfação do meu trabalho, mas sim com base no meu atendimento se recomenda. Mas o meu atendimento está limitado àquilo que eles me impõem (...).

Entrevista 19 - Operadora de call-center com 37 anos, solteira, com curso superior, contrato sem termo e não sindicalizada

Uma nota, ainda, quanto ao salário mínimo que, em 2011, fixou-se nos 485€ e, por consequência do programa de ajustamento, manteve-se inalterado entre 2011 e 2014. De acordo com uma análise da OIT (cf. 2013: 27), tal significa que, em termos reais, o salário mínimo nacional foi reduzido em 4,7% entre 2011 e 2013, e a proporção de trabalhadores empregados a receber o salário mínimo aumentou 10,9% em abril de 2011, e para 12,7% cento em abril de 2012. Este aspeto é importante dado que tendo em conta a União Europeia (UE), o valor absoluto do salário mínimo em Portugal é relativamente baixo em termos de poder de compra, uma vez que “os trabalhadores a receber o salário mínimo nacional ganham consideravelmente menos do que na maioria dos países da UE onde existe salário mínimo” (OIT, 2013: 27).

Quanto ao salário mínimo, é visível que este funciona como alavanca para aumentos salariais e melhores condições de vida, o que na sua ausência, contribui igualmente, para a estagnação salarial. A este propósito, numa análise do Observatório sobre Crises e Alternativas acerca da relevância do salário mínimo em tempos de estagnação salarial, uma das conclusões apresentadas por Diogo Martins (2019) é a

capacidade do salário mínimo de impulsionar o crescimento dos salários nominais¹¹¹. Tal significa que o salário mínimo garante

que a remuneração do trabalho não se coloca abaixo de um nível mínimo de dignidade, prevenindo que distorções no mercado de trabalho sejam utilizadas para fixar salários anormalmente baixos num contexto de poder de mercado assimétrico entre as partes (Martins, 2019: 26).

O que não se verificou no período da austeridade. Os trabalhadores e trabalhadoras evidenciam, também, que o salário mínimo funciona como “boleia” para os aumentos, pelo que não havendo, é mais um fator prejudicial no rendimento mensal.

Não percebo porque insistem em não dar aumentos com o argumento da crise. Eu não sou política, sou trabalhadora, mas percebo facilmente se há cortes, não há consumo, não há poupança, ora isto ajuda quem? O salário mínimo é imprescindível porque impulsiona tudo o resto. E faz-me muita confusão ver pessoas que vivem apenas com o salário mínimo. Eu tenho a sorte de receber um bocadinho acima, por isso fez-me e faz-me confusão não levarem em consideração a vida das pessoas, o que o dinheiro pode efetivamente comprar.

Entrevista 1 - Operadora de loja com 49 anos, divorciada com dois filhos, 12^o ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

(...) nos anos de crise não houve aumentos. A desculpa era sempre, "não há hipótese de dar aumento, não há hipótese de dar aumento, não há hipótese de dar aumento". Havendo aumentos lá fora, pronto, a gente vai por arrastamento, não havendo...

Entrevista 4 - Empregado de balcão com 64 anos, casado com 2 filhos, 9^o ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Eu já não falo em aumentar as pessoas de acordo com o que merecem porque isso dá pano para mangas, mas acho que aumentar o salário mínimo é mesmo o mínimo que podem fazer. Mas pronto, estávamos em crise e a verdade é que a gente acaba por aceitar, o desemprego era tanto...

¹¹¹ Diogo Martins (2019), a partir de uma análise em diferentes planos, destaca a importância da subida do salário mínimo, ocorrida no período 2014-2017, na explicação das diferenças intersectoriais do crescimento dos salários médios nominais.

Entrevista 11 - Operadora de loja em hipermercado com 58 anos, casada com 2 filhos, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Também a questão da redução de quatro feriados e a eliminação de 3 dias de férias resultantes da assiduidade do trabalhador, remete para o impacto no salário, havendo aqui uma inter-relação entre a segurança no salário e a segurança no emprego, relativamente a estas medidas. Tanto o salário como o tempo de lazer/descanso sofreram um impacto negativo na perspetiva dos/as trabalhadores/as. Nestas atividades do comércio e das telecomunicações, os feriados funcionam, em muitos casos, como um extra em termos de remuneração, dado serem pagos a dobrar, facto que foi alterado no período da austeridade. E quanto ao tempo de lazer, há um sentimento de injustiça, pois a perceção é que lhes foi retirada uma compensação devida.

Teve impacto, teve impacto porque é assim, um feriado trabalhado ao final do mês ainda é algum dinheiro que vem extra, não é? Mas ficar em casa com a família também é, e acho que todos nós temos o direito de. (...) A questão dos 3 dias de férias, foi uma afronta pura e simplesmente para o trabalhador, porque ao fim de 365 dias, 3 dias não são nada, e é uma compensação e seria uma motivação para o trabalhador não faltar, ser assíduo. Não faltar, porque nós sabemos que as doenças acontecem, infelizmente ninguém é de ferro, mas acredito que muitas pessoas que colocam baixas ou têm médicos que lhes passem baixas, pela saturação do trabalho. E o saber que, chegar ao final do ano sem ter um absentismo que lhes dá direito a 3 dias extra de férias, é diferente. Uma pessoa estar de baixa está condicionada, não é? Tem que estar em casa. Férias não, férias prolongar em vez de 11 dias de férias, juntamos ali os 3 e ficamos os 15 dias, é diferente.

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Teve bastante impacto porque os feriados deixaram de ser pagos a 100% nessa altura, ou seja, foi dinheiro que eu deixei de receber, não é? E foi dinheiro que o patrão não tinha de pagar, assim como a sobre taxa que era aplicada na altura, que era uma taxa criada para no fundo o governo ter receita, era dinheiro que de facto eu estava a perder. Para além dos feriados que foram eliminados, que não eram pagos como feriados porque a lei assim o permitiu, para além de o IRS que paguei nesses anos que tive a curiosidade de ver, eu nesse ano paguei balúrdios de IRS, a carga fiscal aumentou muito, ou seja, no fundo deixei de receber muito dinheiro porque o aumento de

imposto foi brutal, nessa altura, e foi muito dinheiro que foi retirado aos trabalhadores, aos reformados, para no fundo dar, portanto, para equilibrar a economia no que respeita aos responsáveis de tudo isto que no fundo foi a banca, não é? Porque a banca tinha falta de regulação e por falta dessa regulação deixaram de ser feitos critérios de fiscalização, não é? E depois veio dar origem a que fossem cometidos excessos e esses excessos depois, e até hoje, ainda estão a ser pagos pelos contribuintes.

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Na questão dos feriados, na altura sim. Foi uma diferença, que agora já voltámos. Para mim que ligo muito às férias e estou sempre a ver quando é que tenho mais dias de férias para passear, fez-me diferença, pronto. Mas como também foi durante poucos anos e agora já voltámos a tê-los, pronto.

Entrevista 17- Administrativa de apoio a comerciais com 50 anos, casada, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

A supressão dos feriados, mais uma das medidas que surgiu do Memorando firmado com a troika e com tradução na lei nº 23/2012, de 25 de junho, assentava, essencialmente, sobre o argumento do reforço da competitividade e produtividade da economia portuguesa. Este fundamento, porém, não encontrou unanimidade nem entre os sindicatos nem entre as associações dos empregadores, considerando que esta medida não contribuiu em nada para o aumento da produtividade¹¹². No projeto de lei apresentado pelo Bloco de Esquerda que visou a reposição dos feriados pode mesmo ler-se que

a redução dos feriados significou concretamente que cada trabalhador se viu obrigado a trabalhar mais 88 horas de trabalho sem que isso tivesse como contrapartida qualquer acréscimo de remuneração. Cada trabalhador perdeu desta forma 11 dias de descanso, ou seja, teve um corte efetivo na sua remuneração horária e no valor do seu trabalho¹¹³.

¹¹² Conferir: <https://sicnoticias.pt/economia/2016-01-07-Fim-de-feriados-nao-aumentou-produtividade-defendem-patroes-e-sindicatos>

¹¹³ Conferir “Projeto de Resolução 55/xiii/1.ª Restabelecimento de feriados suprimidos”. Disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679595842774f6a63334e7a637664326c756157357059326c6864476c3259584d7657456c4a535339305a58683062334d76634770794e54557457456c4a5353356b62324d3d&fich=pjr55-XIII.doc&Inline=true>

Esta questão sobre a produtividade está também presente na percepção dos/as trabalhadores/as, provocando uma vez mais um sentimento de injustiça face aos argumentos invocados e a realidade concreta vivida pelos trabalhadores.

Agora, os feriados fazem porque, a mim fizeram, como eu hei de explicar? Tendo em conta aquilo que nos queriam dizer, que é nós trabalhamos menos que os outros, vamos tirar os feriados para trabalharmos igual aos outros, percebermos que não era essa a realidade, é injusto, não é? Nós ouvíamos, eu não sei se é verdade, se é mentira, mas nós ouvíamos muitas vezes nas notícias que os alemães trabalham menos horas, que os ingleses trabalham menos dias, e nós somos preguiçosos. Vão-nos tirar os feriados para trabalharmos mais dias, portanto acho que é uma medida que se tomou que não tem valor nenhum, não teve acréscimo nenhum, porque eu continuo a dizer não é com isso que nós vamos aumentar a produtividade no país. Eu tenho uma opinião muito especial em relação à produtividade e tem a ver aqui com o nosso trabalho na nossa empresa. Nós não podemos produzir quando os processos são complicadíssimos, e no nosso caso, eu acho que o nosso país, em qualquer empresa, os processos são extremamente complicados porque nós somos fãs da burocracia e de coisas complicadas. Depois temos que nos exibir porque resolvemos, porque somos todos bombeiros.

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Não percebo isso dos feriados, até porque nós sempre trabalhámos nos feriados, mesmo sendo rotativo. Quando eles vêm com a coisa da mais produtividade e assim, não é produtividade, é pagarem menos ao trabalhador, não se trata de produzir mais ou menos, trata-se de a empresa poupar mais ou menos.

Entrevista 11 - Operadora de loja em hipermercado com 58 anos, casada com 2 filhos, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Capítulo 6 A representação coletiva: “a luta pelos nossos direitos”

Introdução

A representação coletiva é um dos pilares da luta e defesa dos direitos laborais. Da mesma forma, quando se fala em representação coletiva, os sindicatos assumem-se como ator de destaque. A ação sindical pontua a história da defesa pelo trabalho e seus direitos, na qual a negociação coletiva é, igualmente, um importante mecanismo no contexto dos sistemas de relações laborais enquanto fonte de direito privilegiada no domínio das relações coletivas de trabalho. Tanto os sindicatos como a negociação coletiva têm sido colocados perante inúmeros e crescentes desafios, fruto das transformações políticas, económicas e sociais, que vão moldando o mundo do trabalho. Não é surpresa, por isso, que com a crise financeira de 2008 e consequente austeridade, a dimensão coletiva do trabalho tenha sido um dos alvos privilegiados na introdução das medidas. Com este capítulo pretende-se abordar três pontos principais a partir das alterações à legislação laboral no âmbito da austeridade e as sua correspondência face à segurança representativa na ótica do trabalho digno: o papel e o valor dos sindicatos na defesa dos direitos laborais para os/as trabalhadores/as; a relevância da negociação coletiva no estabelecimento das condições laborais e a perceção da sua influência na ótica dos/as trabalhadores/as; e a força e o peso do coletivo para o/a trabalhador/a na representação da sua identidade laboral.

1. A voz coletiva: os sindicatos

A voz coletiva é um instrumento fundamental na defesa e reivindicação de direitos. Do mesmo modo, é também uma necessidade substantiva na sua própria essência, dado que ter uma voz é intrínseco à definição da identidade enquanto ser humano (cf. ILO, 2004: 247). Na esfera laboral, ter uma voz cumpre vários objetivos, sendo de destacar a negociação dos salários, subsídios e condições de trabalho, bem

como para monitorizar as práticas de trabalho, para reunir informação e para avaliar o impacto das práticas ou políticas laborais. Trata-se de um instrumento essencial em todos os níveis da política social, desde o seu design à implementação, monitorização e avaliação, sendo absolutamente imprescindível na defesa e luta de direitos e no acesso às instituições que garantem e aplicam esses mesmos direitos (*idem*). Nesta perspetiva, esta função está fortemente associada aos sindicatos, sendo através dos mesmos que os trabalhadores e trabalhadoras vocalizam os seus anseios e preocupações do local de trabalho (Hirschman, 1970).

A história do sindicalismo demonstra o seu papel de destaque na construção dos direitos sociais e laborais. A Revolução Industrial e a conseqüente massificação da produção deram origem ao agudizar das condições de trabalho e de vida dos indivíduos, convocando a necessidade de criar leis do trabalho que protegessem os mais vulneráveis. Neste cenário, a união dos trabalhadores andou a par com a criação das leis laborais. Os clássicos, Sidney Webb e Beatrice Webb (1894), foram pioneiros em destacar isto mesmo, o sindicalismo enquanto importante pilar da democracia e da justiça social, abrindo caminho para uma análise da forma de organização dos sindicatos.

A criação do direito do trabalho veio estabelecer os direitos dos trabalhadores, vinculados no plano internacional através da criação da OIT, em 1919. Os anos que se seguiram à II Guerra Mundial foram particularmente profícuos na afirmação e defesa dos direitos laborais, favorecido pelo desenvolvimento de políticas macroeconómicas com o objetivo do pleno emprego. Contexto do qual se assinala a *Declaração de Filadélfia* (1944) e a *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (1948), difundindo um conjunto de leis e de direitos laborais, sindicais e sociais, sendo de destacar quanto à dimensão coletiva as convenções da OIT: a Convenção nº 87, relativa à liberdade sindical, de 1948, e a Convenção da OIT nº 98, que diz respeito ao direito de organização e de negociação coletiva, de 1949. O Estado-providência e o objetivo do pleno emprego deram origem ao neocorporativismo enquanto dispositivo institucional de fomento de consensos entre o governo e os interesses organizados, e o fordismo como modelo de relação salarial dominante (cf. Costa, 2018). Deste modo, em “todo esse trajeto de

afirmação de direitos (tanto individuais quanto coletivos), o papel emancipatório do sindicalismo foi crucial” (Costa, 2018: 263).

Segundo Ebbinghaus e Visser (*apud* Sousa, 2011) um sindicato não é somente uma associação permanente de trabalhadores, como também uma associação que inclui nas suas atividades principais a negociação dos salários e das condições de trabalho para os seus membros, sendo de adesão voluntária e integrada predominantemente por trabalhadores assalariados. Assim, de uma forma abrangente, pode definir-se um sindicato como uma associação voluntária formada com base numa agregação de interesses e valores partilhados pelos trabalhadores e trabalhadoras, com o objetivo da defesa e promoção dos interesses comuns, sendo estruturado de acordo com um dado princípio organizativo, como seja a atividade, a profissão ou a empresa (cf. Alves, 2014: 267). Como características principais podem identificar-se: a organização, quer seja formal ou num sentido mais dinâmico, como também permanente ou apenas temporário; a independência, no sentido de liberdade na definição da sua constituição e regras, na eleição dos seus representantes, na sua administração e atividade, formulando os seus programas sem a interferência do governo ou de terceiros, ou de influências políticas; a sua composição, sendo predominantemente compostos por trabalhadores assalariados; as atividades de que se ocupam, ou seja, a negociação de salários e outras condições de trabalho em representação dos seus membros; e a filiação, que pode ser definida segundo o pagamento de uma quota por parte dos seus membros (cf. Lawrence e Ishikawa, 2005: 8-9).

Os sindicatos têm-se constituído num dos atores principais na defesa dos direitos dos trabalhadores, passando o seu poder por diferentes recursos que são mobilizados com o objetivo último de cumprir esta missão. De uma forma geral, são eles o “poder organizacional” – o qual advém de um conjunto de recursos que são endógenos ao movimento sindical, em particular a sindicalização e a capacidade de mobilização; o “poder económico” - definido pela posição que os membros da organização ocupam no mercado de trabalho e no processo de produção; e o “poder institucional” – refletido num conjunto de fatores como a maior ou menor proximidade das organizações sindicais face ao poder político e o grau de influência que sobre ele exercem (cf. Alves,

2014: 268-269). Com base no trabalho desenvolvido sobre esta temática, mais recentemente, Lehndorff, Dribbusch e Schulten (2018), abordaram a temática dos recursos de poder dos sindicatos, sob a assunção de que as estratégias e táticas dos sindicatos são desenvolvidas em interação com os seus membros, com os empregadores, com o estado e com a sociedade civil e, assim, também os seus recursos/poder se englobam nesta dinâmica. Os autores avançam assim com quatro fontes de poder principais: estrutural, organizacional, institucional e societal. O poder estrutural diz respeito ao poder de negociação dos trabalhadores no mercado de trabalho, bem como no processo do trabalho, sendo diretamente influenciado pelo modelo de desenvolvimento socioeconómico a nível nacional, bem como pelas políticas sociais e económicas e as estratégias dos empregadores na reestruturação de cadeias de valor e processos laborais. O poder organizacional, baseado na força numérica, bem como na capacidade de mobilizar com sucesso os seus membros, sendo um poder fortemente influenciado pela sua própria atividade. Da mesma forma, existe também uma relação causal entre o número de membros do sindicato e as suas capacidades financeiras, dado que em muitos países, os sindicatos dependem, principalmente, da contribuição financeira dos seus membros. O poder institucional resulta de negociações e conflitos com base no poder estrutural e organizacional, incluindo instituições de governação económica que moldam não apenas a capacidade de organização dos sindicatos e representação dos seus membros, como também a sua posição na negociação coletiva e acordos corporativos. Trata-se de um poder que tende a ser diminuído quando o equilíbrio de poder no qual assenta se altera, sendo igualmente muito sensível às intervenções legislativas. Estes três poderes são complementados pelo poder societal, o qual integra dois principais componentes: o primeiro, é o poder colaborativo, que se define pela capacidade dos sindicatos em construir coligações e atuarem em redes da sociedade civil, incluindo a ligação importante a partidos políticos, a qual tem sido em muitos países uma forma de representar os interesses dos trabalhadores na esfera política; e o segundo, o poder comunicacional, isto é, a capacidade de influência dos sindicatos no discurso e agenda públicos (cf. Lehndorff, Dribbusch e Schulten, 2018: 9-11).

De acordo com a análise de Paulo Alves (2014: 269), os sindicatos alcançaram o seu poder através do compromisso social-democrata nos anos do fordismo, possibilitando que as

organizações sindicais passassem a usufruir de um nível elevado de protecção legal; a implementação de legislação laboral conferindo uma protecção relevante para a parte mais débil da relação de poder assimétrica em que a relação laboral se constitui; uma elevada cobertura da negociação colectiva ou a construção do Estado Social enquanto resposta à *questão social* e forma de evitar o conflito de classes, o que no fundo significa assumir a sua existência.

Os sindicatos proliferaram nos trinta gloriosos anos como parte do sistema capitalista que soube conciliar as demandas da classe trabalhadora com o objetivo do crescimento económico. Porém, a crise dos anos 1970 veio, também, transformar esta dinâmica. Desde a década de 1960 até à década de 1980 a narrativa central sobre a organização das relações de emprego na maioria dos países da Europa ocidental era de que um forte e promissor movimento sindical poderia servir os interesses dos trabalhadores como, também, ser compatível com uma economia estável e não inflacionária, com base numa negociação coletiva centralmente coordenada tanto pelos empregadores como pelos trabalhadores, seguindo uma lógica neocorporativista (Crouch, 2017). Porém, a partir dos anos 1990, esta narrativa entrou em colapso, com reflexo no decréscimo da filiação sindical de forma generalizada. As políticas keynesianas foram contestadas, fomentando uma luta por manter os níveis de emprego pelos trabalhadores e sindicatos. Neste sentido, muitos governos, empregadores, e mesmo, a Comissão Europeia, procuraram retirar importância à negociação coletiva (cf. Crouch, 2017).

1.1 Sindicalismo: entre a crise e a necessidade de renovação

A crise do sindicalismo encontrou expressão no decréscimo acentuado do número de sindicalizados, isto é, da taxa de sindicalização que traduz a proporção entre o número de sindicalizados num dado momento e o total da população que pode ser

sindicalizada^{114,115}. A força dos sindicatos é influenciada por diferentes fatores que interferem na sua ação, como é exemplo o nível das desigualdades sociais e salariais, o grau de coordenação sectorial e nacional da negociação coletiva, a robustez das instituições de concertação e diálogo social e do Estado Social e a participação dos sindicatos na gestão de sistemas de proteção social (cf. Sousa, 2011: 7). Associadas a estes fatores estão também mudanças económicas, políticas e sociais, que têm impacto na esfera laboral e, por conseguinte, na ação dos sindicatos.

As causas que contribuíram para a denominada crise do sindicalismo podem ser incluídas sobre dois paradigmas distintos: o primeiro, de cariz económico, sustentando que o declínio das taxas de sindicalização acompanha as fases de prosperidade ou depressão económica; e o segundo apresenta as mudanças estruturais que têm vindo a ocorrer enquanto elemento complexo que influencia a variação das taxas de sindicalismo.

¹¹⁴ A questão da medição da taxa de sindicalização tem sido alvo de escrutínio por parte da comunidade académica. A título de exemplo, Stoleroff e Naumann (1993), no âmbito de um estudo sobre a sindicalização em Portugal, referiam que existe uma lacuna sobre a mesma devido à falta de dados longitudinais, sem os quais não é possível uma interpretação relativamente a diferentes períodos e valores na taxa de sindicalização. No mesmo sentido, a propósito dos dados sobre filiação e densidade, destaca-se a análise de Sousa (2011), a qual evidencia alguns problemas sobre a forma como se contabiliza a sindicalização. Entre alguns aspetos, Sousa (2011: 9-10) assinala que é necessário esclarecer os universos abrangidos: “se distinguem ou não os sindicalizados que são trabalhadores activos dos sindicalizados que são aposentados e desempregados e se esta distinção é tida em conta no cálculo da densidade sindical; se a densidade sindical é calculada por referência ao universo de trabalhadores assalariados e equivalentes, ou por referência ao universo da população activa empregada, que é um universo mais amplo que o dos trabalhadores assalariados”. Para além disso, existe também a questão de que os dados sobre a filiação sindical e sobre a densidade serem de acesso muito reservados e não públicos, o que em nada tem contribuído para a defesa dos sindicatos e a robustez das relações coletivas de trabalho (idem: 21).

¹¹⁵ No estudo da representatividade sindical, dois conceitos são importantes esclarecer. O primeiro é o de filiação sindical, ou sindicalização, que consiste na valorização do pagamento de uma quota enquanto associado (Ebbinghaus e Visser, 2000). O segundo é o de densidade sindical ou taxa de sindicalização, que representa a relação entre o número de sindicalizados e o número de sindicalizáveis, sendo este o universo de trabalhadores por conta de outrem no âmbito do respetivo sindicato (idem). A filiação e a densidade sindical são indicadores fundamentais do sistema de relações laborais, estando diretamente ligados à viabilidade e efetividade da negociação coletiva, diálogo social e participação nas relações coletivas de trabalho (Pedersini, 2010: 4). É de assinalar que outros fatores de carácter tanto qualitativo como quantitativo, são importantes na aferição da influência e representatividade dos sindicatos, como sejam: “o grau de cobertura da população activa empregada pelas convenções colectivas de trabalho celebradas; a cobertura dos locais de trabalho pelos sindicatos e outras formas de organização dos trabalhadores (comités de empresa, comissões de trabalhadores); os conflitos laborais e os seus resultados; o papel das organizações sindicais na formação das políticas públicas de carácter social e laboral; a capacidade demonstrada de mobilização social” (Sousa, 2011: 5).

Quanto este último, as referidas mudanças operam na estrutura económica através das transformações dos regimes económicos e políticos, da desindustrialização e reestruturações empresariais, da crescente internacionalização dos mercados e financeirização da economia; etc.; mudanças na estrutura *social* através do aumento exponencial da instabilidade e da insegurança no emprego devido à precariedade e ao desemprego, alterações na composição da classe trabalhadora, individualização das relações sociais de trabalho com o conseqüente contornar da negociação coletiva, heterogeneização dos estilos de vida; etc.; mudanças na estrutura *política* através da alteração das formas de intervenção do Estado, com as privatizações, o desmantelamento do Estado Social e o aumento do unilateralismo estatal; imposição de leis laborais que desregulam o mercado de trabalho, etc.; e mudanças na estrutura *ideológica* através do aumento do individualismo e do estilhaçar da cultura operária, baseada em valores como a igualdade, a solidariedade, a camaradagem, o coletivismo; etc. (cf. Alves, 2014: 272-273).

Certo é que as transformações políticas, económicas e sociais deram origem a novos desafios na esfera laboral e, por conseguinte, também colocaram novos desafios ao sindicalismo. Segundo um relatório da Eurofound intitulado *Trade union strategies to recruit new groups of workers* (2010) as tendências apontam para o declínio da densidade sindical bem como para um decréscimo do número de associados, sendo identificados com o enfraquecimento do papel dos sindicatos na sociedade e na economia. Quanto aos fatores económicos, o relatório elenca uma série de transformações estruturais que contribuíram para esta potencial crise de representação e regulação dos sindicatos, entre elas: mudanças sectoriais nas economias europeias; as reformas no sector público caracterizadas pelo outsourcing do trabalho, liberalização e processos de privatização, resultando na diminuição da força de trabalho no setor público que sempre apresentou elevados níveis de densidade sindical; um renovado unilateralismo quanto à gestão de questões pessoais pelas empresas, através da adoção de práticas de participação direta, políticas de incentivo e progressão na carreira que em muitos casos podem colidir com as proteções garantidas pelos sindicatos; a tendência para a individualização das relações laborais que no desenvolvimento das alterações na gestão das empresas é, igualmente, resultado de uma força de trabalho

mais qualificada e com habilitações mais elevadas e para quem a identidade coletiva é cada vez menos relevante; e, ainda, a globalização económica que enfraquece o sistema de relações industriais tradicional, expondo os sindicatos às ameaças dos *offshores* e da competição de regimes sociais (Pedersini, 2010: 5).

A precarização das relações de trabalho e a dissociação entre condições profissionais e vínculos laborais, veio “colocar em causa os velhos critérios e formas de diálogo, os valores de solidariedade e, no fundo, o modelo de contrato social” (Estanque, 2012: 4). As transformações ocorridas no mercado de trabalho tiveram consequências negativas nos direitos e qualidade do emprego, fazendo com que o aumento e a diversificação da precariedade laboral se tenham assumido como um dos principais traços de recomposição do mercado de trabalho, tanto na Europa, como em Portugal (cf. Estanque, 2012). Os principais sintomas assentam sobre uma pressão crescente na contratação coletiva e representação dos trabalhadores, devido à quebra na sindicalização e na cobertura da negociação coletiva, juntamente com o desenvolvimento de formas atípicas de trabalho e individualização das relações laborais (cf. OCDE, 2019).

É reconhecido que as novas formas de emprego, onde prolifera a precariedade, são caracterizadas pelo distanciamento dos trabalhadores em relação aos sindicatos. A precariedade coloca obstáculos às ações de resistência dos trabalhadores, sendo a ação coletiva muitas vezes descartada como forma de luta e, sistematicamente, é apontado ao movimento sindical a inadequação das suas estruturas face às novas realidades (cf. Estanque *et al.*, 2018: 594; 597). Como apontam vários autores (Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013; Bernaciak, Gumbrell-McCormick e Hyman, 2014), a integração e participação dos trabalhadores precários nos sindicatos é um problema fulcral que está relacionado com vários fatores como as dinâmicas de individualização e de precarização das relações laborais, as características organizacionais dos sindicatos e a sua inadequação perante as novas realidades laborais. Na grande maioria dos casos, e embora tal necessidade seja amplamente reconhecida, as estratégias colocadas em prática pelo movimento sindical nem sempre são eficazes ou mesmo consistentes. A precarização das relações laborais é geradora de ações coletivas centradas maioritariamente na dignidade individual, minando a lógica de ação coletiva tão típica

do sindicalismo (cf. Estanque *et al.*, 2018: 594-598)¹¹⁶. Mais recentemente, também o impacto da digitalização da economia e do trabalho tem vindo a colocar novos desafios em vários planos, dando origem a mudanças profundas na estrutura do emprego, ainda que de forma diferenciada entre países e regiões e setor de atividade. Os sindicatos enfrentam, assim, um desafio importante que decorre do efeito cruzado da precarização e digitalização. As tecnologias combinadas com novos métodos de gestão digitais estão a transformar a organização do trabalho desafiando identidades profissionais e restringindo as oportunidades de organização coletiva dos trabalhadores (*idem*). Para além disso, a preocupação reside igualmente no facto de que para além destes desafios, estes “novos tipos” de trabalhadores não se encontram abrangidos pelas formas tradicionais de negociação coletiva (cf. OCDE, 2019).

De um modo geral, estudos recentes têm apontado a necessidade de novas respostas por parte dos sindicatos, principalmente, devido ao declínio dos standards laborais tradicionais, situação que piorou com a crise de 2008, e ainda o impacto do desenvolvimento tecnológico, e conseqüente digitalização da economia, surgindo novos e contínuos desafios (cf. Eurofound, 2016: 15). Acresce que os sindicatos precisam de uma melhor adaptação quer às mudanças económicas e sociais da sociedade que, em geral, resultaram numa maior diversificação, polarização e individualização das condições de trabalho e respetivas expectativas e demandas dos trabalhadores, quer à necessidade de adaptarem a sua imagem e reputação perante os seus membros, quer perante o público em geral (Eurofound, 2016: 17).

Neste sentido, Murray (2017: 11) identifica quatro grandes áreas principais face às estratégias de renovação sindical: a modernização dos sindicatos; o rearranjo das estruturas sindicais e das suas técnicas organizacionais; a renovação dos reportórios de ação coletiva; e o objetivo de diminuir o gap entre os que estão dentro (*insiders*) e os que fora (*outsiders*) do mercado de trabalho. Quanto à primeira, a modernização das estratégias organizacionais, o autor assinala as inovações e como estas podem (e foram) alcançadas, focando o planeamento estratégico, as novas tecnologias, diversos serviços, a gestão dos recursos humanos e a inovação e sua efetividade (Murray, 2017: 11). Do

¹¹⁶ Consultar, também, Santos, 2021.

seu ponto de vista, trata-se de melhorar a forma e a finalidade de como os sindicatos utilizam os seus recursos (Murray, 2017: 13).

Quanto à segunda, as estruturas sindicais e sua organização, relaciona-se com os padrões de representação sindical, conduzindo ao rearranjo das estruturas sindicais e a estratégias de organização de novos membros (Murray, 2017: 13). Também Frege e Kelly (2003: 9) apontam como estratégia de renovação/ inovação a questão referente à organização, focando-se primeiramente na aquisição de membros, como também na criação e fortalecimento da representação no local de trabalho. O objetivo é aumentar a capacidade mobilizadora dos sindicatos e o seu poder no mercado de trabalho

Quanto à terceira estratégia, esta assenta nos reportórios de ação. As mudanças nos reportórios da ação coletiva implicam uma mudança significativa na forma como as ações dos sindicatos estão enquadradas, de modo que a luta de um grupo particular de trabalhadores pelos seus empregos, ou pela proteção dos serviços públicos, se transformem numa questão partilhada por toda a comunidade. O desafio é, portanto, construir uma narrativa comum que construa uma ponte entre sindicalizados e não sindicalizados. O alargamento dos reportórios de ação coletiva dos sindicatos é, assim, um processo de transição que requer uma capacitação renovada em como desenvolver uma narrativa acerca da forma como estas novas ações se conectam a uma finalidade maior do sindicalismo, bem como à sua habilidade em articular os “velhos reportórios de ação” com a natureza potencialmente transformadora de um novo e mais amplo reportório (Murray, 2017: 17; 20). Em convergência, Frege e Kelly (2003: 9) sublinham a construção de coligações com outros movimentos sociais enquanto estratégia de renovação, o que pode ajudar os sindicatos a adquirir recursos de poder, tais como o acesso a indivíduos e redes fundamentais de entre comunidades específicas, fornecendo assistência na organização de campanhas. Esta questão realça a importância da dimensão coletiva, bem como o reforço de alianças entre o tradicional e o alternativo. As soluções podem assentar numa pressão conjunta de denúncia e resistência perante situações de desemprego e precarização, numa combinação entre o sentido tático das lutas sindicais e a virtuosidade do ativismo digital típico das associações de precários, pressionando os sindicatos a mobilizarem os seus associados no apoio a campanhas “à distância”, usando recursos e estratégias de comunicação

digital, ainda que de modo complementar (cf. Costa, 2020). As novas formas de adaptação laboral incitam a alianças profícuas - já anteriormente visíveis noutros cenários de crise (Fonseca, 2016) - que garantam a proteção dos direitos laborais e a provisão pública de bens comuns e de direitos sociais, reforçando a identidade coletiva dos trabalhadores. O reconhecimento da necessidade de mudança tem de garantir respostas

a velhos e novos desafios, incluindo os que resultam da aplicação das novas tecnologias, novos métodos de trabalho, novas formas de precariedade e individualização do trabalho, externalização de atividade e processos e vulnerabilidades que afetam o trabalho e o emprego (Hespanha *et al.*, 2017: 396).

Quanto à última temática engloba as questões dos valores, identidades e legitimidade relativamente aos *insiders* e *outsiders* do mercado de trabalho. Tendo presente que uma das características-chaves do mercado de trabalho contemporâneo é a sua fragmentação, é notório que a simplificação do passado no qual os trabalhadores permanentes a full-time, na sua maioria homens e de uma única origem étnica, não é mais consistente com os padrões históricos (Murray, 2017: 20). Do ponto de vista externo, tal diz respeito às estratégias de organização, e do ponto de vista interno, o foco assenta no modo como os sindicatos adaptam as suas políticas, práticas, e mesmo objetivos, por forma a estabelecerem uma ligação com estes diferentes tipos de trabalhadores (*idem*). Esta tarefa de conexão/desconexão aponta para uma maior diversidade da força de trabalho, desafiando a legitimidade dos sindicatos no seu nível mais básico. Simultaneamente, evidencia a necessidade de contruir a legitimidade sindical, pelo que a deliberação ou a democracia interna é um elemento fundamental no processo amplo que é a renovação sindical. A conexão com as preocupações sindicais não pode ser assumida, esta deve ser construída (Murray, 2017: 22). A organização e a inserção dos trabalhadores precários por parte dos sindicatos tem sido um debate premente sobre a sua centralidade, pelo que vários autores têm apontado a necessidade de uma mudança do discurso sindical e de criação de novas estruturas e modalidades de ação mais adequadas (cf. Bérout, 2009), sugerindo a coexistência ou combinações de sindicatos tradicionais ou *mainstream* com organizações similares, a

sindicatos centrados na defesa das necessidades e interesses de outros “novos tipos” de trabalhadores como os *platform workers* (cf. Vandaele, 2018).

Por último, subjacente a toda esta questão, encontra-se o significado da solidariedade, pois a revitalização sindical também engloba repensar o significado de solidariedade de forma a moldá-lo para o século XXI. Os sindicatos têm que entender e integrar a diversidade de interesses na classe trabalhadora, nacional e internacionalmente, e perceber que a identidade não é dada, é construída, sendo esta uma construção que não pode ser mecanicamente imposta, mas negociada. É necessário recriar recursos de poder morais, recuperando a sua crença mobilizadora da sua capacidade em atingir uma economia mais justa e uma sociedade melhor, uma contraofensiva assente na crença e demonstração de que um futuro melhor é possível (Bernaciak, Gumbrell-McCormick e Hyman, 2014: 82-83).

2. A voz coletiva: a negociação coletiva

Os fenómenos associados às relações coletivas de trabalho exprimem-se de forma diversa através da ação sindical e, muito particularmente, através da negociação coletiva (Monteiro Fernandes, 2012a: 541). A matriz comum da negociação coletiva nos países em que é adotada como processo de governação entre os parceiros sociais assenta no reconhecimento da liberdade sindical e no direito à negociação e ação coletiva. No contexto dos sistemas de relações laborais, a negociação coletiva encontra reconhecimento normativo nacional e internacional enquanto fonte de direito privilegiada no domínio das relações coletivas de trabalho, e a sua capacidade de regulação económica, social e jurídica das relações laborais constitui um dos elementos estruturantes do mundo do trabalho (Ferreira, 2006).

Como afirma Ferreira (2019: 84), a

negociação coletiva é uma «velha» instituição do mundo laboral moldada pelas especificidades nacionais resultantes das diferentes combinações entre o Estado e as organizações de trabalhadores e empregadores, desafiada pelas transformações sociolaborais da contemporaneidade.

Nesta medida, podem ser identificadas três dimensões subjacentes à negociação coletiva: 1) a construção do coletivo laboral enquanto condição para o

exercício da liberdade e manutenção da ordem pública, assumindo a fundamentação da autonomia da vontade individual do trabalhador enquanto liberdade protegida pelas relações coletivas de trabalho e, assim, estabelecendo que os atores coletivos (sindicatos, associações patronais, empresas) têm entre si relações jurídico-sociais de coordenação e não de subordinação jurídica como sucede no caso da relação individual de trabalho; 2) o seu papel sobre os mecanismos de redistribuição social e promoção da justiça social, enquanto instrumento importante na redução das desigualdades, a par com os mecanismos dos impostos progressivos e dos mecanismos de proteção social dos indivíduos; 3) e como fonte do direito social, que de um ponto de vista instrumental, pode ser observada do duplo ponto de vista dos procedimentos legais que lhe estão associados e dos resultados que obtém na organização das condições de trabalho, incorporando dimensões da vida em sociedade e, por isso mesmo, assumindo as suas propriedades enquanto direito social (cf. Ferreira, 2019: 84-86).

Segundo Visser (2016: 2), para os trabalhadores a negociação coletiva desempenha três funções principais: uma função protetora, assegurando um salário justo, estabelecendo limites no horário de trabalho, e regulando outras condições de trabalho que individualmente nunca poderiam ser negociadas; uma função de participação enquanto expressão coletiva das queixas dos trabalhadores e o seu contributo para o sucesso da empresa; e uma função distributiva, assegurando uma parte justa da formação, tecnologia e produtividade. Para os empregadores, a negociação coletiva detém uma função chave de gestão dos conflitos, no sentido que se constitui como um processo de resolução de conflitos de interesse, sendo legitimado por ambas as partes (idem).

Hugh Clegg, no livro clássico *Trade Unionism under Collective Bargaining*, publicado em 1976, afirmava que a definição das condições e relações de emprego via negociação coletiva traduz sempre a expressão das capacidades relativas das partes e respetivas relações de poder, num contexto determinado (*apud* Lima, 2016: 5). Neste sentido, a dinâmica da negociação coletiva e o papel dos sindicatos apresenta características específicas que se englobam em diferentes níveis de negociação. Na Europa Ocidental, apesar das diferenças entre os sistemas de relações laborais, vigora a negociação coletiva sectorial - negociação entre associações patronais e sindicatos, no

sentido da definição de regras de âmbito setorial ou subsetorial ou até ocupacional (regional ou nacional), aplicável nas empresas, em contraste com a negociação entre empresa e empregadores individuais (cf. Lima, 2016). De acordo com Lima (2016: 7), este

tipo de negociação coletiva assentou nos pressupostos de solidariedade e coordenação na definição das normas laborais orientada para contrariar ou neutralizar as forças centrífugas do mercado e a tendência para a diferenciação de salários e condições de trabalho.

A cobertura sectorial da negociação coletiva contribuiu para que todos os trabalhadores estivessem protegidos, mesmo nas empresas em que a influência sindical era menos significativa, sendo crucial na expansão e fortalecimento da organização sindical e na sua legitimação enquanto atores relevantes do progresso económico e social (cf. Lima, 2016). As convenções coletivas são, portanto, os acordos celebrados entre uma, ou mais, associações sindicais, e um, ou mais, empregadores ou associações de empregadores, que regula as relações de trabalho existentes no seu âmbito de aplicação, podendo também estabelecer regras sobre o relacionamento entre as entidades celebrantes. Estas podem ser de três tipos: o contrato coletivo, quando celebrado por uma ou mais associações de empregadores; o acordo coletivo, quando celebrado por uma pluralidade de empregadores para diferentes empresas; e o acordo de empresa, quando celebrado por um empregador para uma empresa ou um estabelecimento. A generalidade das convenções coletivas colocou dificuldades à uniformização das condições de trabalho nas empresas, reclamada pela racionalidade e simplificação da gestão, devido ao facto de muitos empregadores e trabalhadores não estarem filiados em associações representativas e, assim, não estarem abrangidos um grande número de relações de trabalho. Tal foi resolvido pela intervenção do estado na maior parte dos países da Europa ocidental, estendendo as convenções coletivas aos trabalhadores não filiados nos sindicatos e às empresas não filiadas nas associações patronais signatárias (cf. Livro Verde, 2016; Lima, 2016).

Contudo, a negociação coletiva tem sofrido transformações ao longo das décadas recentes, tendo como resultado o enfraquecimento dos seus recursos tradicionais de poder. Um fator a assinalar é a tendência acentuada para a

descentralização do processo de negociação, ou seja, a mudança da negociação ao nível sectorial (ou intersectorial) para o nível da empresa. Muito embora, a negociação ao nível da empresa seja parte integrante da história das relações industriais, certo é que este processo de descentralização fragilizou a base reguladora dos acordos de multi-empregadores, e em muitos países, algumas empresas retiraram-se destes acordos tornando-os específicos de empresa para empresa (cf. Bernaciak, Gumbrell-McCormick e Hyman, 2014: 35). Acresce que, simultaneamente, a esta descentralização crescente do processo de negociação na Europa ocidental com negociações ao nível da empresa e mesmo no local de trabalho, em alguns países foi perdendo também o seu carácter “organizado” (coletivo). Para além da descentralização, há também uma tendência para a individualização das condições de trabalho através de sistemas de remuneração relacionados com o desempenho e o “mérito”, o que coloca um desafio particular aos sindicatos, pondo em causa a solidariedade da classe trabalhadora como um todo através da partilha de condições e prémios padronizados (cf. Bernaciak, Gumbrell-McCormick e Hyman, 2014: 35-36).

Assim, com o despontar da crise financeira em 2008, a negociação coletiva e o diálogo social são uma vez mais confrontados com uma nova realidade que lhes impõe alterações e limitações. O défice de crescimento económico aliado ao aumento generalizado do desemprego em vários países europeus afetou tanto a posição dos empregadores como dos trabalhadores, bem como a relação entre ambos. A crise ao transformar o contexto económico e social, no qual empregadores e trabalhadores cooperam, negociam e conflituam, contribuiu para uma reconfiguração da própria negociação coletiva (cf. Glassner e Keunen, 2010: 3).

Embora sofrendo alterações sem precedentes aquando da crise de 2008 e consequentes regimes de austeridade, a negociação coletiva vinha já sofrendo alterações desde a década de 1980 com a deriva neoliberal que se estabeleceu enquanto ideologia do crescimento e competitividade económica. Como forma de resposta à crise económica de 1970, Margareth Thatcher abriu caminho para o enfraquecimento dos sindicatos numa lógica de “descentralização organizada” que conduziu ao declínio acentuado das convenções coletivas e à afirmação da decisão patronal unilateral, tendência que se estendeu por outros países europeus como a

Alemanha ou a França (Lima, 2016; Visser, 2013; OECD, 2019). Em bom rigor, pode afirmar-se que a crise veio acentuar o processo de “descentralização organizada” enfatizando a negociação ao nível empresarial e, mesmo, criando o perigo de uma “descentralização desorganizada” na qual a negociação local sobre os salários é realizada sem a cobertura de um acordo nacional ou sectorial (cf. Glassner e Keunen, 2010: 20).

Com a tónica na flexibilidade laboral, a regulamentação do trabalho viu a sua génese protetora cada vez mais enfraquecida. Portugal também não foi exceção, com reflexo nas alterações introduzidas tanto pelo Código do Trabalho, em 2003, com a reversão do princípio do tratamento mais favorável na relação entre legislação e convenções coletivas de trabalho, e na definição de mecanismos de caducidade das convenções coletivas; como pelo Código do Trabalho de 2009, que embora tenha reposto parcialmente o princípio do tratamento mais favorável, veio agravar as regras de caducidade pondo em causa as normas inscritas nas próprias convenções que postulavam a sua vigência até serem substituídas por outras (cf. Lima, 2016: 11).

Acontece que com a crise financeira de 2008 e consequentes reformas, houve uma intensificação destas alterações que já haviam sido tomadas com grande impacto sobre a dimensão coletiva do trabalho (cf. Lima, 2016: 10). De facto, a maior quebra na cobertura da negociação coletiva aconteceu nos países mais afetados pela crise económica e que tiveram de recorrer a ajuda externa (cf. Visser *et al.*, 2015).

3. O cenário português: a dimensão coletiva em tempos de crise

Neste cenário de transformação e de crise na Europa, os pilares da representação coletiva – os sindicatos e a negociação coletiva – sofreram consequências, de onde se destaca uma análise do contexto português.

Quanto ao tema dos sindicatos, Portugal tem acompanhado a tendência de declínio sindical. Num estudo efetuado pelo Banco de Portugal (2013) relativamente ao ano de 2010¹¹⁷, a taxa média de sindicalização estava nos 10,9%. Os autores assinalam

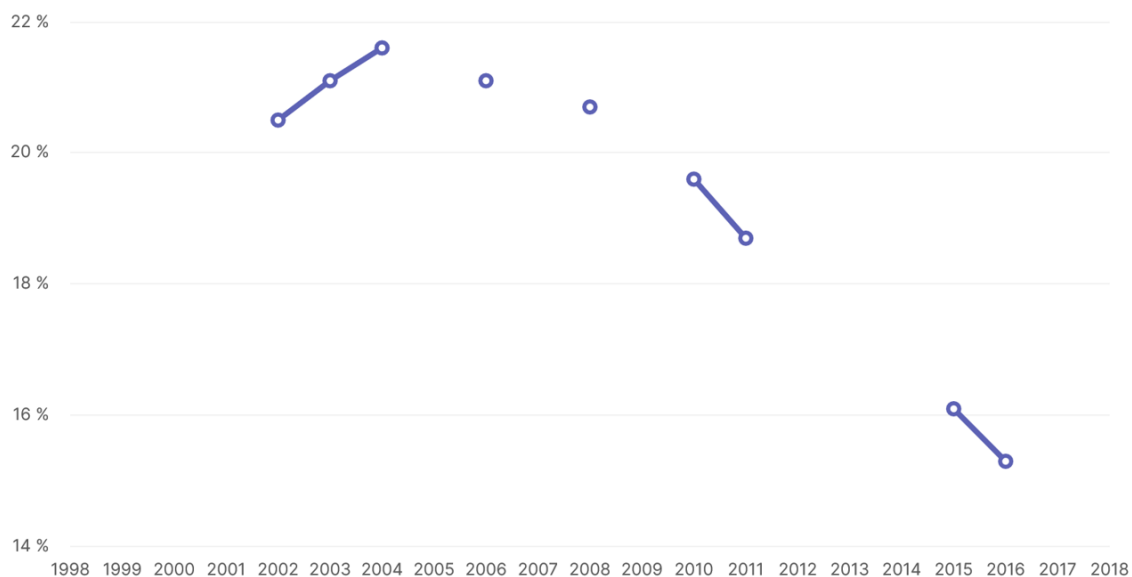
¹¹⁷ A análise tem por base as respostas sobre o número de sindicalizados fornecidas pelas 198 326 empresas, empregando 2 337 809 trabalhadores por conta de outrem (cf. Portugal e Vilares, 2013). Os autores fundaram a sua análise sobre os registos individuais do *Relatório Único de 2010*, dados que são

que existe uma maior adesão sindical em empresas de maior dimensão (com 500 ou mais trabalhadores), contrastando fortemente com as empresas de pequena dimensão (1 a 4 trabalhadores), dado que nestas últimas a taxa de sindicalização é inferior a 1%, enquanto nas grandes empresas a taxa de sindicalização atinge os 30,1%. No mesmo sentido, devido a uma utilização dos recursos mais eficiente, os sindicatos concentram mais os seus esforços de sindicalização nos grandes centros urbanos, nomeadamente, em Lisboa e também no Norte; a sindicalização é maior no sexo masculino, nos licenciados e em trabalhadores com contrato permanente; em termos de idade, os trabalhadores mais velhos são os mais sindicalizados; e a sindicalização é maior nas empresas de capitais públicos (cf. Portugal e Vilares, 2013: 69-70).

Segundo dados do *Livro Verde das Relações Laborais* (cf. 2016: 309), a tendência do declínio da filiação sindical mantém-se: a percentagem de sindicalizados é inferior a 10% nas médias empresas, cerca de 20% nas grandes empresas, concentrando estas 2/3 do total dos trabalhadores sindicalizados em 2014 (3% nas microempresas, 10% nas pequenas empresas e 21% nas médias empresas). Mais recentemente, também o relatório da OCDE *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a changing world of work* (2019) assinala que em Portugal, a taxa de sindicalização era de 60,8% no ano de 1978, enquanto em 2016, o valor era de 15,3%, registando uma diminuição de 45,5% do número dos trabalhadores sindicalizados em quatro décadas (cf. Gráfico 5). Para além das razões geralmente apontadas assentes na crescente individualização das relações de trabalho e o aumento das formas atípicas dos vínculos laborais, surge, também, agora, o impacto das plataformas digitais no emprego. O desafio colocado pela digitalização do emprego centra a questão sobre o facto destes trabalhadores não se encontrarem abrangidos pelas formas tradicionais de negociação coletiva (cf. OCDE, 2019).

recolhidos através de um questionário obrigatório levado a cabo pelo Ministério da Solidariedade do Emprego e da Segurança Social junto de todos os estabelecimentos que empregam pelo menos um trabalhador por conta de outrem (cf. Portugal e Vilares, 2013).

Gráfico 5: Densidade sindical em Portugal 1998-2018



Fonte: Datalabor

Visto de um panorama mais abrangente, podem identificar-se diversas tendências internacionais que contribuem para a diminuição progressiva das taxas de sindicalização, dificultando a capacidade de organização e de mobilização dos sindicatos e, simultaneamente, o seu poder negocial: “a desindustrialização, o crescimento das formas atípicas de trabalho, a desregulamentação das relações laborais, ou a pressão concorrencial de países com níveis reduzidos de salários e protecção dos trabalhadores” (cf. Mamede, 2020). Acresce, que a crise financeira de 2008 veio acirrar estas tendências, e com as consequentes reformas laborais, os países do sul da Europa foram particularmente afetados. De um modo geral, o forte aumento do desemprego, a maior precarização dos vínculos laborais e a perda de eficácia da negociação coletiva, principalmente, devido ao princípio da caducidade dos contratos coletivos de trabalho, enfraqueceram o poder dos sindicatos (cf. Bernaciak e Müller, 2013; cf. Mamede, 2020).

Esta última questão remete-nos para a contratação coletiva, realçando-se que “as restrições ao instrumento que mais ajuda os sindicatos em contextos de fraca sindicalização - as portarias de extensão dos acordos alcançados na negociação coletiva”, tiveram um impacto particularmente negativo sobre a dimensão coletiva do trabalho (cf. Pedroso P., 2020). Em Portugal, a negociação coletiva é o elemento central da determinação de salários no mercado de trabalho, sendo que a Constituição

portuguesa garante aos sindicatos o monopólio da representação coletiva dos trabalhadores no processo negocial (artigo 56º) (cf. Portugal e Vilares, 2013). E sob a lógica de alcançar uma cobertura mais elevada das convenções coletivas, o governo estende estas regulamentações coletivas à integralidade do setor através de Portarias de Extensão. Segundo o *Livro Verde das Relações Laborais* (2016: 313),

no caso da portaria de extensão, as «circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem» (artigo 514.º, n.º 2) podem consistir na melhoria das condições de trabalho de trabalhadores das empresas não abrangidas pela convenção, para quem outros meios de generalização da convenção não são possíveis, como é o caso da escolha da convenção aplicável, ou porque dependem em última instância da vontade do empregador (...) A extensão das convenções pode favorecer a realização de todos os objetivos em causa: facilitar a gestão das empresas por via de uniformizar as condições de trabalho, melhorar a situação laboral de trabalhadores, especialmente nas empresas não abrangidas pela convenção, e atenuar as distorções de concorrência por via dos custos laborais.

Neste cenário, as alterações à legislação laboral tiveram um grande impacto sobre a dimensão coletiva do trabalho, cujos mecanismos de negociação foram fortemente afetados. A crise financeira e consequente austeridade colocaram a representação coletiva à prova, trazendo ao de cima diferentes nuances sobre a importância do coletivo na vida dos/as trabalhadores/as. Segundo Clawaert e Schomann (2012) as medidas de combate à crise financeira de 2008 podem ser identificadas enquanto medidas com carácter transitório, relacionadas com o tempo e com os contratos de trabalho e, por outro lado, medidas de carácter permanente onde se incluem as alterações aos sistemas de relações laborais e de negociação coletiva. Neste sentido, a descentralização da negociação coletiva e o progressivo enfraquecimento da representação sindical constituíram a tendência geral na Europa, na qual Portugal, naturalmente, se incluiu.

3.1. Paradigma da austeridade versus paradigma do trabalho digno: a segurança representativa

Como observado nos capítulos anteriores, as medidas de austeridade na esfera laboral resultaram numa intensa reforma laboral com tradução na lei nº 23/2012, de 25 de junho, incluindo, também, alterações nas relações coletivas de trabalho. As consequências fizeram-se sentir na negociação coletiva assistindo-se a uma contração de todos os tipos de convenções, em particular, do número de convenções setoriais (contratos coletivos e acordos coletivos). De 2008 para 2012 deu-se uma quebra de mais de metade das convenções sectoriais, nomeadamente, de 199 para 46. Por conseguinte, o número de trabalhadores abrangidos decresceu significativamente (quadro 11). Acresce, que as novas regras que limitaram o alargamento dos efeitos das convenções coletivas à generalidade dos trabalhadores, resultaram com que em 2013 não fossem publicadas mais de nove portarias de extensão. É importante não esquecer que, em Portugal, o recurso às portarias de extensão permitia abranger um elevado número de trabalhadores e empresas do respetivo sector, permanecendo válidas para além da duração contratada até serem substituídas por uma nova. Assim, a cobertura da negociação coletiva, até então assegurada, em grande parte, por este mecanismo, sofreu um grande retrocesso.

Quadro 11: Contratação coletiva em Portugal (2008-2014)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CCT	172	142	141	93	36	27	49
ACT	27	22	25	22	9	18	23
AE	97	87	64	55	39	48	80
Total de convenções	296	251	230	170	85	94	152
Portarias de extensão	137	102	116	17	12	9	7
Nº trabalhadores abrangidos	1894788	1397225	1407066	1236919	327662	242239	246388

Fonte: Lima, 2015a; OIT, 2018: 138

De acordo com Lima (2015a), as medidas atuaram numa

lógica de “descentralização desorganizada” e que para além do impacto quantitativo, “medidas visaram alterar a qualidade dos resultados da negociação coletiva setorial, encorajando atitudes patronais de pressão para a redução dos direitos laborais uma vez que não estava garantida a extensão das normas negociadas e pressionando os sindicatos a aceitar normas mais desfavoráveis à mesa das negociações, designadamente sob a ameaça de caducidade das convenções.

Aliás, esta foi a tendência nos países que receberam ajuda financeira, e nos quais foram aplicados os Memorandos de Entendimento – o enfraquecimento da negociação coletiva de âmbito setorial (na terminologia anglo saxónica *multi-employer bargaining*) e descentralização dos sistemas de negociação coletiva (cf. Visser, 2016).

Deste modo, um dos principais efeitos da queda acentuada de novos instrumentos de regulamentação coletiva foi a ausência de aumentos dos salários e dos salários mínimos nacionais acordados por via de negociação coletiva, resultando com que os aumentos salariais dos trabalhadores com salários mais baixos dependessem exclusivamente da gestão da entidade empregadora (cf. OIT, 2018: 142-143). Tal como refere Lima (2016: 14), a descentralização da negociação coletiva aplicada pelo Memorando em Portugal, foi de encontro à “«flexibilidade salarial descendente», na perspetiva da «desvalorização interna» assumindo-se a necessidade de baixar os salários supostamente «excessivos» definidos pelas convenções coletivas de âmbito setorial”. Em Portugal, especificamente, a questão da negociação coletiva sofreu alterações devido a esta opção pela “flexibilidade salarial descendente”, resultando na redução drástica do número de convenções atualizadas e sua cobertura, com forte impacto na negociação coletiva (cf. Lima, 2016: 29).

Estes obstáculos na negociação coletiva foram também partilhados por alguns entrevistados, dirigentes sindicais, que estiveram diretamente envolvidos nas negociações dos contratos coletivos. Da mesma forma, a crise e a austeridade passaram a ser argumentos comuns que muitas vezes apenas simbolizavam uma vontade já expressa pela entidade patronal, porém, agora com o peso simbólico publicamente reconhecido do contexto de exceção promovido pela crise financeira, isto é, utilizando

a legitimidade do estado de exceção, a austeridade reduziu o direito do trabalho a mais um fator de troca visando a obtenção dos apoios financeiros (cf. Ferreira, 2012).

E: Então, por exemplo, e uma vez que também costuma estar em negociações, acha que naquela altura da austeridade, de alguma maneira os sindicatos foram diminuídos ou perderam algum tipo de poder face aos empregadores?

e: Perderam um bocadinho de força, houve vários contratos coletivos que nesse período não foram negociados. Eu por exemplo, ainda hoje continuo a fazer a negociação de um dos contratos coletivos que é do comércio e foi precisamente nessa altura da austeridade que menos se conseguiu negociar e que os contratos ficaram por negociar, e ficaram congelados (...) Eu acho que nessa altura da austeridade, havendo e tendo consciência que houve austeridade e que houve anos mais aflitivos, mesmo nalgumas áreas e para algumas entidades patronais, houve um bocado o aproveitamento da crise e da austeridade para deixar de dar direitos aos trabalhadores, e aumentos.

Entrevista 14 - Técnica de contabilidade com 53 anos, divorciada com 2 filhos, com curso superior, contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

No entanto, mesmo que a crise e a austeridade tenham fomentado um contexto favorável à entidade patronal em termos de negociação das condições de trabalho, o que se percebe é que o objetivo da flexibilização dos direitos laborais já era recorrente, tornando-se cada vez mais intenso.

E: Mas sente-se ameaçada nesse sentido ou com algum receio nesse sentido?

e: Sim, porque eu vejo, por exemplo, o que aconteceu à área técnica.

E: E essa área técnica tinha o mesmo contrato coletivo que o seu?

e: Tem e estão a conseguir. Eu ainda não sei porque já não falo com os colegas e não sei muito bem como é que as coisas estão, porque sim, já muitos aceitaram. E houve ameaças mesmo às chefias. Nunca tal coisa aconteceu. É que agora até as chefias têm medo. Os outros contratos de cedências pelos quais eu passei e passei por dois, as chefias era tudo tranquilo. Agora não, até as chefias tiveram algum receio. A nossa vida aqui na empresa não tem tanto a ver com a austeridade, mas nós fomos antecipando, há muitas coisas que aconteceram antes desta austeridade e vão continuar a acontecer, porque eles têm de combater um contrato coletivo de trabalho que dá muitas regalias e muita segurança ao trabalhador.

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Contudo, também é notório, que por parte dos trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados que foram entrevistados, há uma clara percepção de que a contratação coletiva é essencial no estabelecimento de boas condições de trabalho e de proteção ao trabalhador/a no exercício do seu trabalho. De um modo geral, as condições negociadas preservam e fortalecem os direitos dos trabalhadores, estando inevitavelmente ligadas ao papel dos sindicatos.

Extremamente importante, extremamente importante, sim. Porque, vamos lá ver, se não houvesse um sindicato, nós nunca tínhamos tido um AE (...) eu vou negociar muita coisa lá fora noutras empresas, mas nós aqui para termos o que temos hoje, se não houvesse o sindicato, não tínhamos.

Entrevista 2 - Administrativa com 51 anos, casada com 2 filhos, 12º ano (curso superior não concluído), contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

nós temos um acordo particular desde há muitos anos...(...) Tem um conjunto de leis ou de cláusulas que estão muito...que nos favorecem mais em termos de trabalho. Portanto, temos uma série de condições que dificulta, por exemplo, a Altice pôr-nos na rua como ela gostaria de pôr.

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

(...) na minha experiência como sindicalista e que tenho ido negociar alguns contratos e AE's, o AE onde trabalha a AP já foi negociado várias vezes com ela, e eu e ela negociá-lo, e até contratos coletivos, eu acho que é extremamente difícil fazer este tipo de negociação. Os trabalhadores à partida são sempre desfavorecidos, portanto, é o elo mais fraco... e de qualquer forma acho que não deve deixar de se negociar, acho que os sindicatos têm aqui um papel extremamente importante, porque esta questão de se negociar ou de se fazer contratos individuais que acabam só por prejudicar o trabalhador, não é? O trabalhador está fragilizado perante a entidade patronal, vai negociar uma coisa que é para ele, está pressionado porque precisa do trabalho e portanto à partida está a negociar mais fragilizado, do que se houver um contrato, um AE ou um contrato coletivo, e que esse contrato coletivo obrigue a que haja negociações todos os anos, que obrigue a entidade patronal a ir à mesa de negociações e a negociar (...)

Entrevista 14 - Técnica de contabilidade com 53 anos, divorciada com 2 filhos, com curso superior, contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

Por oposição, a precariedade laboral, por exemplo, das empresas de *outsourcing*, é visível também na questão da contratação coletiva, demonstrando o gap que existe entre a regulamentação do trabalho estabelecida e reconhecida, e outras formas atípicas que vão tendo destaque devido à flexibilidade fornecida e contorno à lei.

A questão aqui é que como nós trabalhamos em regime de outsourcing acaba por ser um bocado complicado porque, ou seja, muitas vezes prestamos o serviço para a PT, para a Altice, e depois como trabalhamos para uma outra empresa, é sempre ali um bocado no vazio por quem é mesmo o responsável, não é? Nós tentamos atacar nas duas frentes para conseguir melhores condições em termos laborais, mas há dificuldade ali em estabelecer uma linha...

E: vocês regem-se por contratação coletiva? Têm regulamentações coletivas e a partir daí estabelecem os critérios?

e: Não, não, ainda não estamos. É isso que nós queremos, estar pela contratação coletiva e pelo acordo que tem a PT Comunicações para os trabalhadores de call-center. Mas ainda não conseguimos que seja aplicada a empresas de outsourcing, isto porque o outsourcing não está regulamentado. (...) Ou seja, está o trabalho temporário e está o trabalho efetivo, mas o outsourcing não. Por isso as empresas aproveitam muito este tipo de trabalho porque existe ali um vazio legal, é quase...trabalham como querem, a seu belo prazer. E é nisso que nós temos estado a debater e a batalhar para regulamentar, e foi feita a proposta e penso que vai ser votada até ao final de maio, na Assembleia da República, do projeto de lei que foi apresentado por uma das nossas dirigentes juntamente com o Bloco de Esquerda. E pronto, vamos ver se conseguimos, entretanto, mudar alguma coisa.

Entrevista 12 - Operador de call-center com 38 anos, solteiro, 12º ano com curso tecnológico, contrato sem termo e sindicalizado

Naturalmente, os sindicatos opõem-se à insegurança laboral e condições de trabalho precárias, fazendo oposição aos governos e agências de trabalho temporário face a estas questões. Contudo, do mesmo modo, esta oposição à precariedade laboral significa também que muitos sindicatos têm excluído os trabalhadores precários, seja através da limitação dos associados que trabalham um número específico de horas ou com um determinado vínculo contratual. De uma forma geral, os sindicatos europeus apresentam uma forte posição institucional pelo que o incentivo para a organização de novos grupos de trabalhadores é muito fraco (Bernaciak, Gumbrell-McCormick e Hyman, 2014: 20). Mesmo quando não são formalmente excluídos, poucos são os

sindicatos que conseguem corresponder aos seus problemas particulares, seja nos seus serviços, seja através da negociação coletiva ou propostas de legislação (idem).

Para além destas questões, a situação dos trabalhadores foi também agravada pela redução do pagamento de horas extraordinárias que substituiu temporariamente as taxas acordadas por via da negociação coletiva e que contribuiu para a redução geral nos ganhos e custos do trabalho (cf. OIT, 2018: 142-143; cf. Glassner e Keune, 2010), facto também referido nas entrevistas.

A informação que tive é que o sindicato se estava a opor a negociar por saber que isso ia prejudicar o trabalhador, mas o ponto da questão é que sabíamos que de alguma forma íamos perder regalias, e onde é que isso se nota mais? No salário ao final do mês, principalmente quando parece que trabalhamos mais. Trabalhar mais horas e sem receber nada por isso, ou mesmo uma folga, é péssimo, é um abuso, eu sei que é, mas depois como é que podemos reivindicar? As coisas não são assim tão simples.

Entrevista 1 - Operadora de loja com 49 anos, divorciada com dois filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Foi também nessa altura que noutras áreas que não na minha, se começou a negociar bancos de horas, trabalhos noturnos não remunerados ou menos remunerados do que estava na lei, portanto, foi um período de retrocesso, mesmo das leis laborais houve período de retrocesso, não só em questões remuneratórias mas em questões de direitos.

Entrevista 14 - Técnica de contabilidade com 53 anos, divorciada com 2 filhos, com curso superior, contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

No que diz respeito à negociação coletiva, a crise veio evidenciar alguns constrangimentos, principalmente, quanto à questão das tabelas salariais, como referido nas entrevistas por alguns trabalhadores/as. A crise e a austeridade tornaram-se argumentos adicionais para o perpetuar de algumas situações como a negociação salarial e a sua atualização, facto que tem vindo a penalizar os trabalhadores e trabalhadoras mais antigos, mesmo levando em consideração o aumento da salário mínimo nacional. Tal assinala, simultaneamente, a importância do papel dos sindicatos como também a sua impotência face a certas matérias movida pela sua despromoção face às reformas laborais (cf. Hyman, 2015; cf. Heyes e Lewis, 2014).

Aumentaram-nos foi o salário mínimo, mas as carreiras profissionais para a frente não são aumentadas. Ou seja, quem está já há 20 anos está a começar a ser comido pelo salário mínimo. O que é que nós queremos dizer com isto? Por exemplo, eu estou há 20 anos na empresa, faz de conta, recebo 635€, você entra hoje e vai receber 635€, exatamente a mesma coisa que eu. Ou seja, eu não sou valorizada pelo tempo que trabalho. Atenção, o pessoal que está a entrar, eles não têm a culpa. Eles até estão bem, não é? Quem está mal sou eu, porque a empresa é que não me aumenta a mim.

Entrevista 6 - Operadora de loja em hipermercado com 42 anos, casada com 1 filho, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

(...) nós temos um contrato coletivo que andamos, pronto, que infelizmente com o passar e com a subida do ordenado mínimo está a ficar bastante obsoleto, principalmente no que respeita à tabela salarial. Visto que o ordenado mínimo nos últimos tempos subiu na casa dos cento e poucos euros, daí que o ordenado mínimo já nos comeu metade da tabela. Ou seja, o operador especializado andava, ou seja, ao fim de 8 anos o trabalhador passava a operador especializado, que na tabela teria que auferir na casa dos 629€, e hoje em dia o ordenado mínimo está na casa dos 635€, ou seja, a tabela está obsoleta porque o ordenado mínimo já comeu metade da tabela. Ou seja, o nosso contrato coletivo padece de estar a ficar obsoleto porquê? Porque vai-se avançando em determinados fatores, e bem, como o salário mínimo, e depois o governo não toma posição por parte dos sindicatos e não obriga, de alguma maneira, que os patrões atualizem as tabelas dos contratos coletivos. Ou seja, daqui a mais algum tempo, os trabalhadores, e o que já é o que acontece no fundo, ganham todos pouco mais, ou ganham o salário mínimo, ou ganham pouco mais que o salário mínimo, que é o meu caso. O que não acontecia há 20 anos atrás, há 20 anos atrás o trabalhador que entrava para um sector, é lógico que o trabalhador entrava com uma categoria de ajudante, e o trabalhador que estava no topo da carreira ganhava, na altura, mais 150€, se não fosse mais, do que o trabalhador que estava a iniciar, portanto, a sua carreira profissional. Hoje em dia não é assim, o trabalhador que está há 20 e tal anos na empresa, se for preciso ganha mais 60€, ou até menos se não tiver, portanto, aumentos por parte da empresa, se for preciso ganha pouco mais que o salário mínimo. Ou seja, existe um desestruturar de todas as tabelas salariais e o governo que podia ser parte na solução em conjunto com os sindicatos, não. Mete-se à margem de tudo isto e não interfere na negociação entre patrões e sindicatos. Se bem que nós temos atualmente patrões que nada querem dar, quando querem negociar ainda querem algo em troca, quando já foi dado pelos trabalhadores quase tudo e não pode ser, os trabalhadores não podem ceder mais direitos.

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

O cenário da austeridade teve, também, implicações entre os parceiros sociais e na promoção do diálogo social (cf. Hyman, 2015). De facto, é consensual que a partir de 2008 houve uma maior, e mais significativa, pressão sobre os parceiros sociais em todos os estados-membros, com maior evidência nos países do sul da Europa, em particular, nos países mais afetados pela crise (Eurofound, 2016). Contudo, certos fatores foram considerados transversais a todos os países durante a crise, nomeadamente, fatores externos de “reestruturação, crise e desemprego” e as “reformas do mercado de trabalho”, com incidência particular após 2008, ao que acresce a “perda de membros dos sindicatos” e a “crescente diversificação da força de trabalho e “novas necessidades” dos mesmos (Eurofound, 2016: 9).

Em Portugal, o governo tomou um conjunto de decisões unilaterais como o congelamento do salário mínimo nacional (violando o acordo tripartido de 2006) e a questão dos critérios de representatividade das convenções, conduzindo a um descontentamento crescente por parte dos parceiros sociais¹¹⁸ (cf. OIT, 2018: 135).

Reflexo disso, foram as quatro greves gerais que tiveram lugar entre 2010 e 2012, duas organizadas em conjunto pela UGT e pela CGTP, e as restantes apenas pela CGTP, tendo ocorrido no mesmo período diversas manifestações organizadas, também, por novos movimentos sociais¹¹⁹ (cf. Ramalho, 2013; cf. Costa, Dias e Soeiro, 2014; cf.

¹¹⁸ A este propósito pode consultar-se Costa, 2017.

¹¹⁹ Três manifestações que, de algum modo, tiveram um maior impacto do que as greves convocadas pelas estruturas sindicais, são a manifestação do 12 de março de 2011, protagonizada pela chamada “geração à rasca”; a manifestação do 15 de setembro de 2012 com o slogan “Que se lixe a troika!”; e a manifestação do 2 de março de 2013, também a partir do movimento “Que se lixe a Troika!”, mas já com o apoio da CGTP (cf. Costa, 2017: 676). De acordo a análise de Lima e Artiles (cf. 2014: 138-140), num panorama geral, no período que se seguiu à eclosão da crise financeira internacional de 2008, os protestos aumentaram em todo o mundo. Os denominados “novos movimentos sociais” - cuja génese remonta à reação contra as políticas económicas neoliberais, na década de 1990 e que a nova onda de protesto acentuou claramente uma maior centralidade às questões do trabalho e do emprego, crucial no desencadear da indignação que constituiu uma poderosa alavanca na ação coletiva - tenderam a agregar não somente o descontentamento sobre o agravamento das condições económicas e sociais, como também refletiram motivações metapolíticas, relacionadas com o grau de insatisfação com o funcionamento da democracia e com a ausência de respostas do sistema político aos problemas económicos e sociais. Para além disso, assinala-se, também, que estas novas mobilizações definiram novas relações e formas de aliança entre estes novos movimentos sociais e as estruturas sindicais, nas

Fonseca, 2016). A greve funciona como a principal expressão do fenómeno da conflitualidade sendo, desde logo, mais evidente em contexto de crise e recessão (Hyman *apud* Costa, Dias e Soeiro, 2014: 175). Segundo Stoleroff (2013) as greves não são um reflexo claro da força sindical, são antes mais um sinal da conflitualidade de um sistema de relações industriais. Contudo, os sindicatos portugueses assumiram a contestação como estratégia (cf. Costa, 2017). O descontentamento social perante as medidas austeritárias refletiu-se, igualmente, na adesão a greves por parte, principalmente, dos trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados.

E: E na altura participou também em algumas greves?

e: Na altura era só o 1 de maio, que era a única que. Depois daí para a frente é que comecei a aderir a mais. (...) Porque que lá está é assim, o que é que isto quer dizer? Quer dizer que enquanto a gente não sabe ou não tem conhecimento das coisas, o pessoal anda sempre acanhado, não é? Quando começou o sindicato a espalhar-se dentro da empresa, não é? Começou-se a expandir, de norte a sul, as coisas começaram a ser diferentes, porque o pessoal começou a ver que realmente a luta é que é o caminho e se a gente não luta, não temos nada.

Entrevista 6 - Operadora de loja em hipermercado com 42 anos, casada com 1 filho, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

(...) Mas neste último ano tem-se notado muito o crescimento de...e a insatisfação faz com que as pessoas façam greve. (...) As pessoas por si próprias chegam à conclusão que se calhar, tenho que ser eu próprio a mudar alguma coisa. Nós dizemos e indicamos qual é a melhor forma, mas pessoa “ah talvez não, talvez não”, na expectativa de que alguma coisa mude sem que faça nada. Mas há algum dia que tem de fazer para que mude, senão não muda.

Entrevista 12 - Operador de call-center com 38 anos, solteiro, 12º ano com curso tecnológico, contrato sem termo e sindicalizado

Ainda quanto às greves, alguns trabalhadores/as sindicalizados/as assinalam que dentro do próprio sindicato parece existir uma certa sobreposição quanto às causas de luta, resultando em destaques diferentes, isto é, ao abranger a atividade laboral do

quais Portugal surge como um bom exemplo ilustrativo (cf. Lima e Artiles, 2014: 142-143; cf. Fonseca, 2016).

comércio e serviços, incluindo até a função pública, foi referida uma certa falta de solidariedade coletiva, contrapondo os trabalhadores do privado aos do público.

Uhmmm...a posição do sindicato, do meu ponto de vista, eles direcionam-se muito para a função pública. (...) Mas é muito direcionado à função pública e há certas coisas que eu não concordo, e se eu não concordo, eu não adiro. Se há uma greve da função pública em que os motivos pelos quais estão a lutar, eu não concordo, eu não vou aderir. Agora se eu concordo, sim, adiro. Porque no dia de hoje estamos em greve nos serviços, no comércio, estou com uma grande adesão, conforme se pode ver, mas sinto por parte da função pública que também está em greve que estão a furar nossa greve. (...) é o desrespeito por, porque é assim, a função pública está em greve hoje, e o que é que eles vão fazer? Vão aproveitar para fazerem as compras deles, sabendo que nós também estamos em greve. É um desrespeito por nós, portanto, quando eles estão em greve não esperem que nós os apoiemos também, porque eles também não nos apoiam a nós. Mas não é a função pública toda no geral, como é natural, porque há aí função pública que está bem pior do que nós.

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

A contraposição entre o setor público e o setor privado é, também, assinalada por Costa, Dias e Soeiro (2014: 179-180), referindo que “o ato de fazer greve envolve tradicionalmente um maior sentimento de medo e insegurança entre os que trabalham no setor privado do que os que o fazem no setor público”, refletindo-se numa maior expressão de adesão à greve na função pública (cf. Rebelo e Brites, 2012).

Ainda quanto à questão das greves, a clivagem entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, e a adesão a greves ou, por outro lado, a outro tipo de manifestação coletiva que detém uma maior abrangência e sensibilidade aos trabalhadores precários, é também visível. Tal vai ao encontro da análise de Costa (2017: 683) quanto à atuação dos sindicatos no cenário de crise, assinalando que no campo sindical “ainda que tanto a CGTP e a UGT tenham vindo a reforçar a incorporação da luta contra a precariedade e o desemprego no seio dos seus programas de ação, o que parece ter sobressaído foi a dificuldade de organização de jovens e trabalhadores precários”. Uma das razões apontadas é a dificuldade que os sindicatos têm em criar novas estratégias e modos de ação (cf. Costa, 2017; Gumbrell-McCormick e Hyman,

2013), como anteriormente referido, cuja necessidade de “modernização” é também mencionada pelos trabalhadores e trabalhadores entrevistados.

Eu acho que os sindicatos não sabem cativar, acho que é preciso informação e apoio, mas com um discurso diferente que chegue a todos. É tudo sempre a mesma coisa, é como se o mundo andasse para a frente e os sindicatos não acompanham. O que não quer dizer que o que defendem não seja legítimo, porque é, mas mesmo dentro do sindicato é tudo muito igual, são sempre os mesmos, com a mesma conversa e nada mais.

Entrevista 8 - Operadora de loja de roupa com 31 anos, solteira, com curso superior, com contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada

Acho que todas as formas de luta são legítimas, e acho as greves muito importantes, principalmente em momentos como os da austeridade quando direitos adquiridos são colocados em causa. Mas também acho e isto é uma opinião muito pessoal, que os trabalhadores são mais do que os sindicatos e que as manifestações a que assistimos, como a “que se lixe a troika” e na qual eu participei, tem muito mais notoriedade (...) Os sindicatos são instituições que precisam de se modernizar, estão muito presas ao passado e ao discurso dos camaradas.”

Entrevista 15 - Operador de call-center com 32 anos, solteiro, com curso superior, contrato em part-time (entre 2011 e 2014, estando agora efetivo) e não sindicalizado

De facto, a “era da austeridade” parece ter aberto campo para uma intensificação do protesto, porém, ao mesmo tempo, parece também ter inibido o recurso a algumas das modalidades de luta mais significativas do movimento operário e sindical (cf. Costa, Dias e Soeiro, 2014: 198), bem como enaltecido algumas das suas características mais estruturantes. Tal segue a lógica de que os discursos sindicais têm o seu foco sobre a defesa de direitos adquiridos, e embora demonstrem preocupação com os trabalhadores precários, mantêm o seu objetivo sobre o mercado de trabalho formal (cf. Costa, 2017: 670-671). O próprio discurso dos trabalhadores sindicalizados, que na sua maioria detêm um contrato sem termo, reflete esta génese do movimento sindical, evidenciando uma consciência coletiva legal (na esteira do conceito da *legal*

consciousness) que encontra na força trabalhadora enquanto classe, o seu incentivo¹²⁰. É notório que entre os trabalhadores filiados, a consciência coletiva da “luta” é um traço predominante, reflexo da identidade e história dos sindicatos.

Mas claro, é com as lutas que a gente lá chega, sem luta não se vai a lado nenhum. (...) Para aquilo que antigamente era, o que é agora, é totalmente diferente, e ainda bem. Isso é fruto de muita luta, se não fosse a luta dos trabalhadores, porque os trabalhadores se não lutarem são...tiram-lhe até ao tutano, o patronato está-se borrifando, eles querem é dinheiro no cofre. Claro que esta situação aqui, é um bocado diferente.

Entrevista 4 - Empregado de balcão com 64 anos, casado com 2 filhos, 9º ano, contrato sem termo e sindicalizado

É uma coisa que me irrita bastante, por exemplo num dia de greve ou estarmos a divulgar uma greve, e as pessoas estão ali “ah estou aqui há 20 anos e isto nunca muda”, e ver a postura dessa pessoa que não faz greve, nunca fez, ou seja, é a primeira pessoa a não fazer nenhuma mudança, portanto, provavelmente a continuar assim nunca muda, não é? Se nós não entrarmos num caminho em que é preciso mudar alguma coisa, mudar a atitude, se calhar é o princípio para que alguma coisa mude. Porque direitos foram adquiridos já anteriormente se não lutarmos por eles, perdemos também. É o que acaba por acontecer, e muitas pessoas não encaram dessa forma. Temos que intervir muitas vezes não só para conseguir melhores condições, mas também defender aquilo que já temos, porque se não defendermos acabamos por perder também, porque as empresas se puderem fugir, fogem a tudo. Eu muitas vezes digo a pessoas “ah estão a pressionar muito as empresas e depois tiram-vos o posto de trabalho”. Não, exigir o que está no código do trabalho é o mínimo que empresa é obrigada a fazer. A empresa se quiser fazer mais do que está no código de trabalho pode melhorar as condições, mas o mínimo é o que está no código do trabalho que é que foi acordado com as empresas para ser cumprido, portanto não estamos a exigir nada de mais.

Entrevista 12 - Operador de call-center com 38 anos, solteiro, 12º ano com curso tecnológico, contrato sem termo e sindicalizado

A relação entre a sindicalização e os jovens tem sido analisada, refletindo uma diminuição da filiação dos jovens em sindicatos, por oposição aos trabalhadores da

¹²⁰ Traçando algumas características fundamentais do movimento operário, também, Estanque (2012: 5-8) refere a linguagem de classe e a força doutrinária do próprio discurso enquanto elemento de construção identitária e de mobilização coletiva.

geração anterior ou das duas gerações anteriores em quase todos os países industrializados avançados, muito embora o motivo não seja completamente claro (cf. Visser, 2019: 27). Segundo dados referentes a 2014, a faixa etária dos trabalhadores mais velhos, que entraram no mercado de trabalho na década de 1970, é 4,3 vezes mais sindicalizada em média, do que a faixa etária que entrou no mercado de trabalho na última década, ao que acresce o aumento da idade média dos sindicalizados para 45 anos nos países europeus segundo o Inquérito Social Europeu, sendo que em média 20% do total dos sindicalizados têm mais de 55 anos (Visser, 2019: 28-29). Também o facto dos trabalhadores normalmente se filiarem quando são jovens e têm o seu primeiro emprego estável e começam a constituir família (Visser, 2002), também parece ser uma realidade diferente dos trabalhadores mais jovens atualmente. Esta diferença de realidade, cujos empregos precários tendem a marcar o ritmo de vida com a instabilidade e a volatilidade, passam a integrar um modo de vida que não se coaduna com a necessidade de filiação a um sindicato. De facto, os desempregados, os trabalhadores precários e os jovens em geral, constituem os grupos de maior dificuldade de organização e mobilização por parte dos sindicatos, como anteriormente referido, destacando-se o papel dos mais jovens nos novos movimentos sociais que “rivalizam” com a tradicional mobilização sindical. A identificação dos jovens e a criação dos precários enquanto sujeito político parece estar diretamente relacionada, de onde se destaca, igualmente, os níveis de educação mais elevados e a sua inserção em redes sociais (cf. Lima e Artiles, 2014: 143). Muitas das iniciativas na organização destes trabalhadores envolvem o recurso às tecnologias de informação e as suas possibilidades de trabalhar em rede e serviços on-line, criando muitas vezes o se pode designar por “sindicalismo freelance” (Bernaciak, Gumbrell-McCormick e Hyman, 2014: 21). Características estas que agregam os entrevistados/as abaixo citados/as, trabalhadores/as mais jovens e com curso superior.

Para dizer a verdade, nunca participei em nenhum. Mas acho que as redes sociais ajudam muito mais na divulgação, mais do que os folhetos dos sindicalistas porque também já passei por um call center e acho que aquilo é muito pouco eficiente. Fala-se muito agora na parte negativa das redes sociais e tudo mais. Mas a verdade é que existem vantagens positivas, e uma delas, a meu ver, é poder chegar muito mais e até de forma diferente às

pessoas. E porque é que os sindicatos também não abraçam essa onda? Não acho mal nisso, até acho que era bom em termos da defesa dos direitos laborais.

Entrevista 5 - Operador de loja de roupa com 34 anos, solteiro, com curso superior, contrato em part-time (entre 2011 e 2014, estando agora efetivo) e não sindicalizado

E: Já agora, disse-me que não era sindicalizada quando estava no call-center, qual é que foi a razão para não aderir logo ao sindicato?

e: Na altura, no call-center, eu achei que não era necessário. Também era mais miúda e achei que não fazia sentido estar a descontar para um sindicato, porque não fazia sentido nenhum estar a fazê-lo.

Entrevista 18 - Operadora de loja de telecomunicações com 31 anos, solteira, com curso superior, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada (entre 2011 e 2014, sendo agora sindicalizada)

Não sou porque nunca achei que valesse a pena. Quando entrei tinha contrato a termo incerto, comecei com um part-time, e só depois é que passei a full-time e depois mais tarde passei a efetiva. Na minha cabeça era para ser apenas um trabalho que me ajudasse em termos de independência financeira enquanto acabava o curso, e acabei por ficar. Nunca pensei pertencer a um sindicato até porque sinceramente acho que a forma como atuam passa apenas por greves e nada mais. (...) Agora também não, continuo a pensar da mesma forma.

Entrevista 19 – Operadora de call-center com 37 anos, solteira, com curso superior, contrato sem termo e não sindicalizada

3.2 Segurança representativa: o papel e a importância dos sindicatos

Os sindicatos são um dos pilares das sociedades democráticas e, embora, as taxas de sindicalização e as transformações nos mercados laborais possam apontar para o seu enfraquecimento, o seu valor e importância é algo que encontra consenso entre as diversas abordagens no que refere à defesa dos direitos laborais. Num estudo da década de 1990, Stoleroff e Nauman (1993) sugeriam que a sindicalização resulta de várias decisões individuais, fruto da subjetividade dos trabalhadores, como também de fatores coletivos que ressaltam de uma perspetiva macrossocial, como sejam o setor de atividade e a dimensão da empresa. A questão é que a relação micro-macro está aqui,

igualmente, presente, sendo a perspectiva sobre os sindicatos fruto da sua própria experiência que resulta de fatores objetivos e subjetivos.

A perspectiva dominante que reinou entre os economistas durante muito tempo de que os sindicatos seriam ineficientes devido à imposição de salários desalinhados com os níveis de produtividade, tornando-se mesmo uma fonte de iniquidade dado o aumento dos salários poder refletir-se em maiores desigualdades intersectoriais e em desemprego constante, tem vindo a ser questionada por três motivos (Mamede, 2020).

Segundo Mamede (2020), primeiro

pelo reconhecimento crescente de que em muitos mercados de trabalho os empregadores detêm um poder negocial que empurra os salários para níveis injustificadamente baixos. Segundo, porque a acção dos sindicatos tem um impacto relevante no combate às desigualdades de rendimentos por diversas vias (...) Por fim, porque é hoje cada vez mais claro que a desigualdade de rendimentos tem um efeito prejudicial no crescimento económico.

Neste sentido, o reforço da contratação coletiva e poder dos sindicatos tem merecido maior consideração por parte de várias organizações internacionais, juntando para além da OIT, naturalmente, também o FMI e a OCDE (idem)¹²¹.

Da mesma forma, a questão de saber porque é que as pessoas mantêm a sua filiação sindical face ao declínio da sindicalização torna-se pertinente. Segundo Waddington (cf. 2015: 216), a razão principal assenta no apoio fornecido pelos sindicatos aos trabalhadores filiados, reafirmando a “*raison d’être*” do sindicalismo no sentido de garantir o tradicional desejo de ser tratado de forma justa e de ser recompensado de forma adequada, assinalando, assim, a importância do coletivo na esfera laboral. Esta é, também, uma das principais razões apontadas pelos/as

¹²¹ A OCDE tem vindo a referir que existe uma correlação entre a negociação coletiva e condições mais benéficas para trabalhadores e patrões. O estudo recente já mencionado *Negotiating Our Way Up Collective Bargaining in a Changing World of Work* (2019), evidencia a negociação coletiva enquanto instrumento fundamental na regulação dos mercados de trabalho. Também o FMI tem produzido estudos nos quais contata a importância dos sindicatos e da negociação coletiva na economia, assinalando que a erosão das instituições do mercado de trabalho está associada ao aumento das desigualdades de salários, principalmente, nos rendimentos de topo, havendo uma relação direta entre o declínio da sindicalização e uma menor redistribuição equitativa dos rendimentos (cf. Jaumotte e Buitron, 2015).

trabalhadores/as nas entrevistas quando questionados sobre a importância dos sindicatos. O núcleo central dos sindicatos é a defesa e luta pelos direitos laborais dos trabalhadores, que se traduz numa maior segurança para quem é sindicalizado. A importância atribuída a estas questões sugere ainda a contínua relevância de razões coletivas para a retenção dos membros. Uma das principais razões é o apoio prestado no local de trabalho, o que requer uma organização forte, em particular, pela descentralização da negociação coletiva (cf. Waddington, 2015: 217-218). A sua importância continua a assentar, sobretudo, sobre a relevante tarefa de fornecer uma voz coletiva através da qual os trabalhadores podem contrapor uma gestão unilateral e potencialmente autocrática, e assim, impor uma medida democrática na relação de emprego; assumem-se como um contrapoder à dominação socioeconómica do capital, marcadamente visível face à financeirização global da economia; e, ainda, por se constituírem na “espada da justiça” que historicamente tem defendido os mais fracos e vulneráveis, tendo expressado um conjunto de valores – economia moral- por oposição a uma economia moral desumanizante, refletindo aspirações para uma diferente e melhor forma de sociedade (cf. Gumbrell-McCormick e Hyman, 2013: vii).

São, são, sem sombra de dúvida. É pela simples questão, que foi o que eu disse logo, nós quando começamos a trabalhar só temos deveres, nós nunca nos é apresentado os nossos direitos, não é? Nós é assim, entre aspas, muitos dos patrões dizem assim "tu já te podes dar ao luxo de eu te pagar o ordenado". Não é bem assim. Mas muitas vezes utilizam essa expressão e o pessoal fica a olhar, não é? mas eu acho que é uma mais-valia, mais do que nunca e é o que eu digo sempre aos meus colegas, acho que mais do que nunca, e também lá está, quantos mais nós formos sindicalizados, mais peso nós temos, mais a empresa nos respeita. Automaticamente, isto...a gente queixando-se que somos mal tratados, que somos assim e somos assado, vamo-nos queixar ao sindicato, não é? E a empresa automaticamente é apertada de outra maneira e a coisa corre de outra maneira. Acho que sim.(...) Na altura, ou seja, quando eu me sindicalizei cá em Coimbra não havia ninguém. A gente já ouvia falar, eu comecei a ouvir falar do sindicato aqui e ali e não sei quê, mas uma pessoa na altura nunca...lá está, por receio. Até que um dia a gente diz "não, espera aí, então estão a fazer de mim gato sapato e eu como e calo, e estou a ser espezinhada e por aí fora, não. Vou ter que saber dos meus direitos". Daí para a frente...assim que eu entrei no sindicato e comecei a saber os meus direitos, a coisa começou a acalmar, porque mesmo a nível de chefias, não de loja, mas chefias acima da loja,

muitas vezes tratavam mal os trabalhadores. E ainda o tentam fazer, só que quando há estrutura sindical ou alguém do sindicato dentro da loja, a coisa já muda de figura porque sabem que o sindicato age logo na hora. A gente está ali e a coisa...porque é assim, nós não fazemos mal a ninguém mas metemos um bocadinho de medo porque um sindicato é um sindicato.

Entrevista 6 - Operadora de loja em hipermercado com 42 anos, casada com 1 filho, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

(...) acho extremamente importante, nomeadamente, nas negociações que tenho feito que é sempre no privado, acho extremamente importante que isso aconteça. Que haja sindicatos, que hajam delegados sindicais, dirigentes sindicais que possam defender os trabalhadores e negociar e que defendam as pessoas, não é?

Entrevista 14 - Técnica de contabilidade com 53 anos, divorciada com 2 filhos, com curso superior, contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

Sim, acho que facto os sindicatos são fundamentais numa democracia, até porque se não existissem os sindicatos, isto se calhar nem vivíamos numa democracia e estaríamos a viver numa ditadura e se calhar nem poderíamos ter esta conversa abertamente, nem esta conversa poderia se calhar se tornar pública porque seria objeto de censura. Ou seja, os sindicatos têm um papel muito importante nas sociedades mais desenvolvidas porque é fundamental que os trabalhadores tenham direitos, não só direitos, também tem que haver deveres, não é? Mas no fundo é fundamental para que na sociedade haja algum equilíbrio, neste caso, no que respeita a toda a parte laboral, porque numa sociedade em que haja muito desequilíbrio, a sociedade não funciona bem, porque isto sem o equilíbrio não se consegue grandes resultados numa sociedade. Daí ser importante a distribuição da riqueza criada e ser importante que haja equilíbrio nas leis laborais, nem tudo a favor dos trabalhadores, nem tudo a favor dos patrões. É importante para que as coisas funcionem bem, para que haja paz social, e é importante que as coisas sejam justas e os sindicatos têm um fator muito importante no que respeita a que as leis sejam mais justas, em que os trabalhadores vejam reconhecidas as suas intenções, as suas aspirações, não é? Porque todo o trabalhador tem o direito em poder aspirar a receber melhor, em ter mais direitos, não só monetário como dias de férias e tudo mais, e todo o trabalhador tem direito a que a empresa o respeite, não é?

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

O papel dos sindicatos e sua importância é reconhecido, porém, a sua utilidade é também questionada. Neste sentido, os trabalhadores mais jovens tendem a assumir uma posição neutra quanto à importância dos sindicatos, refletindo, provavelmente, uma falta de conhecimento sobre os mesmos (cf. Vandaele, 2012: 3). A verdade é que mesmo que a taxa de sindicalização tenha vindo a diminuir entre os mais jovens, não existe uma relação que se possa estabelecer entre este fator e uma percepção negativa por parte dos jovens em relação aos sindicatos (cf. Vandaele, 2012: 13). Tal também se coaduna com a percepção de alguns trabalhadores mais jovens não sindicalizados nas entrevistas, o elemento comum não é uma atitude negativa quanto aos sindicatos, mas antes desconhecimento sobre a sua ação.

Acho que são importantes pela sua história, mas sinceramente não sei muito bem se conseguem fazer a diferença. Talvez seja desconhecimento da minha parte e até porque não sou sindicalizada nem nunca tive essa necessidade, é a minha opinião.

Entrevista 8 - Operadora de loja de roupa com 31 anos, solteira, com curso superior, com contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada

Como é que eu hei de dizer isto. Eu não penso que no caso do continente seja assim muito, muito...também não sei, também nunca estive lá e não sei como é que aquilo é. Estou a falar daquilo que não sei. Mas a ideia que em dá é que não têm grande expressividade, não sei se me estou a fazer entender?

Entrevista 13 - Operadora de loja em hipermercado com 29 anos, solteira com 1 filho, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva), com curso superior e não sindicalizada

Podem ser, quando existe algum tipo de problema. Eu nunca necessitei de recorrer aos sindicatos e espero não ter de necessitar. E nunca conheci alguém que precisasse do sindicato para tratar alguma questão com a empresa. Como nós conseguimos falar com os chefes, não com os nossos chefes de loja, mas com os chefes da zona centro ou mesmo com o chefe geral do país, como eles são acessíveis, acho que nunca foi necessário chegar a um ponto de recorrer a um sindicato. Portanto, falando com eles, expondo os nossos problemas, eles também nos ajudam.

Entrevista 18 - Operadora de loja de telecomunicações com 31 anos, solteira, com curso superior, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada (entre 2011 e 2014, sendo agora sindicalizada)

Quanto à questão de género, tanto a nível europeu, como em Portugal, a diferença entre géneros mostra ser pouco expressiva (cf. Waddington, 2015: 218; cf. Alves, 2014: 15), indo de encontro também ao universo de trabalhadores e trabalhadoras entrevistadas nesta investigação. Por outro lado, alguns dos trabalhadores/as sindicalizados/as, e mais velhos, demonstram alguma desilusão quanto à ação dos sindicatos.

Houve períodos em que deixei de ser, dependendo de alguma inércia do sindicato, pronto. E agora, a última vez que me sindicalizei, pronto estou sindicalizada, embora tenha a minha opinião sobre os sindicatos, e pronto, é só mais um dinheiro que se tira para ali. (...) Eu acho que neste momento...olha como se inventou o foguetão para ir à lua, como se inventa coisas extraordinárias, acho que se devia inventar uma nova forma de luta dos trabalhadores. E acho que isso que era uma coisa que competia aos sindicatos. Os sindicatos...eu não gosto de dizer mal, porque o que muitas vezes se diz é que, é aquilo que eu há bocadinho dizia, vendem-se direitos. Aquilo que se ouve dizer é que os colegas sindicalistas vendem os nossos direitos, quando podiam fazer alguma coisa, não o fazem. Eu não quero crer que seja tanto assim, mas porque não conseguem mesmo fazer. Pronto, e não conseguem fazer, precisamente porque as formas de luta não estão já de acordo com a realidade do mundo. Eu acho que uma greve não está com nada. E pergunta-me assim, então o que é que pensa...não sei. Mas há pessoas tão criativas, e eu não sou, que se podia inventar uma forma de luta diferente, indo de encontro àquilo que hoje em dia é esta, este consumismo. Porque muita gente não faz greve porque perde o dia, porque perde o dinheiro do dia, é menos um "x" no ordenado do mês. Hoje em dia as coisas estão feitas de tal maneira, "tu não queres fazer, está ali outro que quer fazer". E atrás do outro está outro, e atrás do outro está outro, tem que existir outra forma de luta. Eu tenho pouca fé nos sindicatos, já. (...) mas o que eu ouço dizer pela maior parte das pessoas é que, e eu sou muito inocente, não vejo maldade, mas o que eu ouço dizer é que quem lá está mesmo no cimo do sindicato, deixa passar. Ou seja, quando as coisas aparecem, já estão feitas e pelos vistos eles sabiam que iam ser feitas e não há forma de lutar. Portanto, as pessoas cá em baixo vão-se também desanimando.

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

E: E sabe qual é o seu sindicato?

e: Não sei, não ligo nenhuma a isso, só sei qual é o meu sindicato quando na folha de vencimento tenho lá o desconto. Não me lembro do nome dele, porque uma vez mudei e agora não sei qual é que é, se é um se é o outro, e eles mudam também os nomes de vez em quando. Ou então já houve uma alteração e então só vendo na folha de vencimento (...)

É sempre bom haver os sindicatos a tentarem defender alguma coisa, se eles conseguem mesmo ou não, alguns tenho um bocadito de dúvidas, acho que devem continuar a existir, não é? Mas não tenho certeza se conseguem mesmo fazer alguma coisa. (...) Às vezes acho que não fazem muito mais, mas também não sei se eles poderiam fazer muito mais...a empresa também é uma empresa tão grande, se calhar também tem muito bons advogados, boas pessoas para defender, não é? E se calhar os sindicatos podem não ter tão bons advogados para conseguir dar a volta. A empresa é grande também deve ter algum poder nessa área, tem uma boa estrutura para defender, não é? Os direitos que a própria empresa tem, não é?

Entrevista 17 - Administrativa de apoio a comerciais com 50 anos, casada, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Esta questão remete, também, para a necessidade de renovação do sindicalismo nos tempos atuais, seja através do seu modo de ação e/ou mobilização, como da própria identidade dos sindicatos. Como nos dizem Bernaciak Gumbrell-McCormick e Hyman (2014: 79), existe um paradoxo no coração da identidade dos sindicatos, por um lado, os sindicatos são movimentos sociais com o objetivo de melhorar a sociedade, mas, por outro lado, são também burocracias conservadoras que podem ser apontadas como defendendo apenas os interesses daqueles que se encontram sobre a sua proteção. O facto é que os sindicatos precisam de uma organização estável se pretendem ser efetivos, e de procedimentos estabelecidos se querem ser democráticos, não podendo ignorar os membros que pagam as suas contribuições. Porém, requerem, igualmente, recursos de poder de carácter normativo, dado que não são meras companhias de seguros, só conseguindo sobreviver se expressarem um ideal e uma missão social. E é a gestão deste paradoxo que requer uma grande capacidade de imaginação estratégica (idem). Inegável é o valor da sua história, o reconhecimento das suas conquistas e a necessidade da sua existência enquanto pilar na defesa dos direitos laborais. O que se coloca em causa parece ser o seu modo de ação face à evolução dos tempos que se

refletem na esfera laboral. A necessidade de renovação é o que está premente nestes discursos, mas nunca o desejo do seu desaparecimento.

Capítulo 7 “E depois da austeridade?”: mudanças e continuidades

Introdução

A experiência laboral dos/as trabalhadores/as no período da austeridade, embora delimitada no tempo devido à duração da aplicação do memorando, situa-se na linha flexibilizante já seguida pelo direito do trabalho, herdada de reformas anteriores. Tal remete-nos para uma análise do que se mantém ou, por outro lado, altera, face ao período pós-austeridade, isto é, face ao final do programa de ajustamento e reversão de algumas medidas no campo laboral português. Contemplando a relação entre segurança e vulnerabilidade que subjaz à verificação da conformidade, ou não conformidade, entre os paradigmas de regulação sociojurídica que se analisam nesta tese, observam-se, também, outras dimensões valorizadas na esfera laboral. Em primeiro lugar, a perceção dos/as trabalhadores/as sobre a sua experiência laboral neste período, quanto comparado com o todo, enquadra, igualmente, a relação entre segurança e reconhecimento laborais, envolvendo dimensões do trabalho como sejam a segurança na carreira profissional e segurança na reprodução de competências. O reconhecimento no desempenho do trabalho assume-se como fundamental face à realização profissional. Em segundo lugar, observa-se como certas práticas validam e acentuam diferentes faces da precaridade laboral que se revelam no modo como o/a trabalhador/a percebe a sua situação e condições laborais, influenciando quer o modo como entendem e valorizam o trabalho, quer a forma como avaliam e dominam a legislação laboral enquanto reflexo do valor atribuído ao trabalho pela sociedade.

1. O pós-austeridade no cenário português: novo ou velho normal?

Foi atribuída à austeridade um carácter de urgência que em termos temporais, seria algo passageiro, apenas circunscrito ao tempo de necessidade e exceção

provocado pela crise de financeira¹²². A aplicação do Memorando correspondeu ao período entre 2011 e 2014, e na esfera laboral, enquanto algumas medidas foram revertidas, outras persistem, ainda, na atualidade, gerando um debate constante na esfera política e social¹²³ (cf. Quadro 12). A questão é que a austeridade foi revestida de um caráter transitório, porém, os seus efeitos, combinados com fatores estruturais já existentes no mercado de trabalho português, continuam a fazer sentir-se tanto no trabalho, em particular, como na sociedade, em geral.

Quadro 12: Medidas de austeridade que se mantêm ou alteraram

Lei nº 25/2012 de 25 de junho	Medidas que foram alteradas Pós-austeridade (a partir de 2015)	Medidas do período austeridade que se mantêm atualmente
<p>-o banco de horas individual por mero acordo entre o empregador e o trabalhador</p> <p>- a redução de quatro feriados</p> <p>-a eliminação de 3 dias de férias resultantes da assiduidade do trabalhador</p>	<p>-Reposição dos feriados</p> <p>-Revogação do banco de horas individual por mero acordo entre o empregador e o trabalhador</p>	<p>- Eliminação dos três dias de férias que serviam para premiar a assiduidade dos trabalhadores)</p>
<p>-alargamento dos critérios dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho</p>		<p>-alargamento dos critérios dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho¹²⁴.</p>

¹²² Relativamente a esta questão, António Casimiro Ferreira em *Política e Sociedade: teoria social em tempo de austeridade* (2014: 20) parte do objetivo em “identificar as lógicas políticas, sociais e jurídicas da austeridade, apresentada pelos seus defensores como um modelo económico de resposta à crise, mas ao qual corresponde um modelo de reforma política do Estado, um padrão cultural, um padrão de sociabilidade e a emergência de institucionalidades e normatividades ancoradas na exceção”. O autor sugere que a invocação da crise se torna indissociável de uma utilização política estratégica do discurso da exceção e da necessidade, utilizando a mesma como mecanismo de legitimação política e dispensando, tendencialmente, os formalismos processuais normais da sociedade democrática. Como resultado, legitima-se um «novo normal» assente numa lógica societal onde a normalização da exceção torna permanente o provisório (cf. Ferreira, 2014; 2019).

¹²³ A este propósito consultar Tavares (2018).

¹²⁴ No entanto, com a Lei nº 27/2014, de 8 de maio, os critérios para despedimento em caso de extinção de um posto de trabalho são novamente revistos e é reintroduzida a exigência de se encontrar outro emprego adequado para um trabalhador antes de este ser demitido.

- Indemnizações por despedimento mais baixas		-Indemnizações por despedimento mais baixas
-o corte para metade do valor pago pelas horas extraordinárias -recurso à redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por motivo de crise empresarial -congelamento do aumento do salário mínimo	-Salário mínimo descongelado e desligado da produtividade	-o corte para metade do valor pago pelas horas extraordinárias -recurso à redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por motivo de crise empresarial ^{125, 126}
-suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho - caducidade e não fixação das portarias de extensão	-Incentivo à negociação e à contratação coletiva por via da publicação de portarias de extensão	

É importante realçar que, de um modo geral, o clima social “pós austeridade” no âmbito da nova governação política em Portugal, é mais positivo, observando-se uma recuperação da atividade económica e uma melhoria global de todos os indicadores de pobreza e desigualdades em 2016 (INE, 2017).

Todavia, na esfera laboral, embora a semântica da austeridade comece a desaparecer, a precariedade persiste. A questão é que a austeridade marcou negativamente um mercado de trabalho que seguia já as tendências de uma contínua flexibilidade e precariedade laborais. Deste modo, o novo normal que resulta da austeridade é que, muito embora, o discurso seja o de combater um modelo de

¹²⁵ Conferir: <https://www.publico.pt/2018/02/02/politica/noticia/ps-nao-cede-a-sua-esquerda-e-chumba-pagamento-das-hora-extra-1801760#gs.JtnCN0AL>

¹²⁶ Conferir: <http://www.beparlamento.net/repor-o-valor-do-trabalho-suplementar-e-o-descanso-compensat%C3%B3rio-aprofundando-recupera%C3%A7%C3%A3o-de-rendime>

crescimento e de desenvolvimento baseado em salários baixos e emprego precário, o “lastro da precariedade” continua presente. Entre essas causas, e como aponta João Ramos Almeida (2017: 13), destacam-se:

o desemprego, a redução da proteção no desemprego, e a pressão a que ambos submetem os desempregados para aceitar condições de trabalho e remuneração degradadas; as alterações da legislação do trabalho, que tornaram mais fácil e barato o despedimento e incentivaram a substituição de trabalhadores com contratos permanentes por outros mais mal remunerados; a estagnação da negociação e da contratação coletiva que dificultou as atualizações salariais.

O *Observatório sobre Crises e Alternativas* assinala que as diferentes fontes estatísticas (INE e GEP/MTSSS) coincidem na identificação de uma tendência para o aumento do peso dos contratos não permanentes no total do emprego e para um crescimento ligeiro das médias salariais (Almeida, 2017: 6). Alertam ainda que os salários tiveram apenas uma pequena subida, sendo que os novos contratos de trabalho (após 2013) apresentam salários inferiores a contratos equivalentes assinados antes de 2013. Para além disso, o aumento de formas contratuais mais precárias está diretamente relacionado com a estagnação salarial dos últimos anos, contribuindo para o agudizar da desigualdade de distribuição entre capital e trabalho (cf. Observatório, 2017: 2). Em suma, as principais tendências da retoma económica são:

1) a redução do peso dos contratos permanentes na estrutura do emprego por conta de outrem no setor privado; 2) a existência consolidada de uma miríade de tipos de contratos não permanentes, de baixa duração, muitos deles temporários e/ou com horários parciais, em permanente rotação para o mesmo posto de trabalho ou até para o mesmo trabalhador; 3) uma concentração do emprego nos serviços, em atividades muitas vezes de baixa produtividade; 4) a degradação das remunerações do trabalho, em que as atualizações do SMN [salário mínimo nacional] funcionam como impulsionador da melhoria da remuneração média praticada nos novos contratos. Por outras palavras, a recuperação do emprego estava a ser acompanhada por um aumento da instabilidade dos vínculos contratuais (Observatório, 2018: 2)¹²⁷.

¹²⁷ Os estudos baseiam-se nos números obtidos a partir do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e o Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT), os quais revelam que a distribuição dos contratos vigentes por tipo de contrato pouco se alterou em 2017 (Observatório, 2018).

Também a última atualização do *Livro Verde das Relações Laborais 2016 (2018)* corrobora esta tendência, sublinhando o “padrão de criação de emprego que privilegia a contratação por tempo determinado, padrão esse particularmente evidente desde meados da década passada” (LVRL, 2018: 5), vincando “os elevados níveis de segmentação do mercado de trabalho português que se aprofundaram nos últimos anos” (LVRL, 2018: 7). A este respeito, evidenciam a importância do crescimento do peso relativo dos contratos não permanentes, quer do ponto de vista da segurança laboral, dado o risco acrescido de desemprego associado a este tipo de vínculo laboral, quer do ponto de vista da exposição ao risco de pobreza, devido à discrepância salarial relativa dos contratos não permanentes (idem: 8). Tal apoia-se no facto da caducidade do contrato a termo continuar a representar a principal causa do desemprego em Portugal segundo os motivos associados ao deferimento das prestações de desemprego pela Segurança Social, como já referido no quinto capítulo. Destaca-se, ainda, a diferença da remuneração média mensal base dos trabalhadores por conta de outrem com contrato a termo certo, a qual corresponde a cerca de 72% da remuneração dos seus pares com contratos sem termo (cf. LVRL, 2018: 8-9).

No mesmo sentido, a OIT (2018), no relatório já citado, a propósito de uma análise da crise e conseqüente recuperação, conclui que apesar do aumento do emprego, a qualidade do emprego e os salários continuam baixos. O estudo identifica que há uma segmentação generalizada do mercado de trabalho, destacando-se um elevado número de empregos temporários e a manutenção de salários baixos relativamente à média europeia¹²⁸. Este facto é também apontado pelo *Observatório sobre Crises e Alternativas (2017: 8)* ao associar a retoma do crescimento económico ao aumento do emprego em sectores de baixa produtividade média e com potencial limitado de criação de valor acrescentado, o que pode perpetuar a continuada criação de emprego em condições precárias e com baixos salários. Aspeto também reforçado

¹²⁸ No mesmo sentido, também o Parlamento Europeu no rescaldo da avaliação do programa de ajustamento em Portugal sobre o emprego e situação social, realçou que uma das principais questões sobre o mercado de trabalho assentou no elevado nível de segmentação, persistindo uma elevada proporção de contratos temporários, bem como “pseudo” trabalho independente, destacando, em particular, os mais jovens que trabalham sob condições laborais onde proliferam os baixos salários e a pouca proteção social (cf. Escária, 2015: 15-16).

por Caldas e Almeida (2018:1), os quais enfatizam que a estagnação dos salários reais, não obstante do crescimento do emprego e redução do desemprego, quando analisados mais atentamente, observa-se que “os ramos que criaram mais emprego foram precisamente aqueles onde se pagaram salários abaixo da média nacional, enquanto se verificava a destruição de postos de trabalho em atividades com salários acima dessa média”. Os autores alertam que a desvalorização dos salários induz a uma mudança na estrutura da economia portuguesa que favorece setores com salários inferiores à média nacional, contribuindo para uma política de baixos salários (cf. Caldas e Almeida, 2018: 8). Tendência que se regista, principalmente, nos países europeus mais afetados pela crise de 2008. A OCDE (2018), no relatório sobre as *Perspetivas sobre o Emprego para 2018*, destacou, igualmente, que apesar da melhoria global das taxas de emprego e da taxa de taxa de desemprego média ter regressado ao seu nível pré-crise, o crescimento dos salários nominais continua significativamente abaixo dos níveis anteriores à crise.

Outro fator alarmante assenta sobre o aumento do risco de pobreza para empregados e desempregados. Segundo o INE (2019: 2), o risco de pobreza para a população empregada foi de 10,8% em 2018, mais 1,1 % que no ano anterior, e apesar da diminuição da população desempregada, registou-se um novo aumento do risco de pobreza para a população em situação de desemprego, de 45,5% em 2017 para 47,7% em 2018. Num estudo recente, *Faces da Pobreza em Portugal (2021)*¹²⁹, esta premissa é também assinalada. Segundo o estudo, é possível identificar quatro perfis de pobreza em Portugal: reformados (27,5% dos pobres); precários (26,6%); desempregados (13%); e trabalhadores (32,9%). Considerando apenas as pessoas com 18 anos ou mais, a conclusão é a de que praticamente um terço (32, 9%) são trabalhadores, sugerindo que ter um trabalho não é garantia para se sair da situação de pobreza, dado que existe um conjunto relativamente numeroso de indivíduos que têm um contrato sem termo, muitos há mais de dez anos, alguns há mais de vinte, e continuam a ser pobres (cf. Diogo *et al.*, 2021: 19; 35). Cenário fomentado, principalmente, pela precariedade e salários baixos que têm vindo a caracterizar o mercado de trabalho português.

¹²⁹ O estudo parte de uma análise da taxa de risco de pobreza e os indicadores a esta associados, englobando uma abordagem mais abrangente através da mobilização dos dados do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (ICOR) do INE e a entrevistas aprofundadas (cf. Diogo *et al.*, 2021).

Assim, mesmo passado mais de uma década da crise financeira de 2008, a sua herança ainda se fez sentir no início de 2020, refletida ainda em vários problemas estruturais como os “níveis comparativamente elevados das dívidas pública, privada e externa, os salários relativamente baixos e as elevadas desigualdades de rendimento, e o grau de segmentação do mercado de trabalho (quase um quinto dos trabalhadores tinham contratos temporários em 2019)” (Mamede *et al.*, 2020: 2). Todavia, era também visível que Portugal estava gradualmente a corrigir muitas das suas fragilidades sociais e económicas, pelo que a pandemia que teve início em março de 2020, veio abalar fortemente o caminho até então aí percorrido (cf. Mamede *et al.*, 2020).

Facto é que as reformas na legislação laboral e a perceção dos trabalhadores e trabalhadoras entrevistados quando questionados sobre quais as mudanças que identificam relativamente ao período austeridade, deixam transparecer uma continuidade das práticas laborais experienciadas antes da austeridade, intensificadas durante a austeridade e mantidas no pós-austeridade. A avaliação geral é a de que existe uma continuidade na forma como experienciam o trabalho, e embora tenham a perceção que o período da austeridade se pautou por dificuldades acrescidas, as mudanças para o pós-austeridade não são notórias.

Mudanças, mudanças, só se for a questão do aumento do salário mínimo. De resto, continua tudo igual, o ritmo do trabalho, a pressão, os horários, acho que faz parte, acho que as coisas não mudam para melhor, tendem a manter-se. Repare, na austeridade as coisas podem ter estado piores, mas esse cenário já vinha de trás e há de continuar.

Entrevista 1 - Operadora de loja com 49 anos, divorciada com dois filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

As mudanças agora não se têm assim notado significativamente. Até porque quem coordena a empresa acaba por dar mais ou menos seguimento ao mesmo que...as mudanças que há no fundo são as que a legislação obriga, como é o aumento do salário, basicamente é isso. (...) eles não alteram por aí além, a não ser que seja por nós pressionarmos que não pode ser assim, que algo não está a ser cumprido e assim alteram e adaptam algumas coisas. Se não estivermos sempre atentos depois voltam ao mesmo.

Entrevista 12 - Operador de call-center com 38 anos, solteiro, 12º ano com curso tecnológico, contrato sem termo e sindicalizado

Nunca se muda nada para melhor, as práticas tendem a ser as mesmas, aliás, o que dá a sensação é que muda sempre tudo para pior. Uma pessoa acaba por se habituar, há dias melhores, outros dias piores, mas acaba sempre tudo por ir dar ao mesmo. Em relação à austeridade, a pressão para vender foi mais que o habitual, esta coisa de andar sempre em cima à espera de resultados. Mas eventualmente quando as coisas quebram, parece que voltámos à austeridade.

Entrevista 20 - Operador de loja de eletrónica com 42 anos, solteiro, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Aliás, para além da continuidade, há também a noção de que situação atual piorou. Mesmo em relação à legislação laboral, embora algumas medidas tenham sido revertidas¹³⁰, outras medidas que entraram em vigor representam uma alteração negativa face à situação dos trabalhadores.

É sempre para pior, sempre para prejudicar os trabalhadores. Entrou em vigor um novo código do trabalho, portanto, em outubro de 2019, em que foi um acordo assinado pela UGT, com o governo e com as centrais sindicais dos patrões, em que de facto a chegaram a acordo, mas esse acordo é um acordo que interessa, no fundo, aos patrões e ao governo. Foi de facto um acordo que não interessa aos trabalhadores, daí a CGTP não, estar fora desse acordo. De facto esse acordo vem no sentido de tornar ainda a situação dos trabalhadores muito mais precária. (...) Não acho que tenha havido qualquer tipo de melhoria que seja relevante, não.

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Eu acho que até há uma mudança negativa. No sentido das horas extra, por exemplo. Sempre foram pedidas ao longo dos tempos e desde que estou no contact-center, mas acho que há uma maior exigência nas horas extra. Porque ao longo dos anos, porque é algo que nos é solicitado sempre, portanto é algo que também exige de nós para além da carga horária para a qual estamos contratados, ao longo de tantos anos sempre a fazer horas extra quando nos solicitam mediante a nossa disponibilidade, chega ao final, ao acumular de tantos anos, que é desgastante. Portanto, também pode ser

¹³⁰ Conferir quadro 12 do tópico anterior.

por aí eu estar-lhe a dizer que é isso que eu considero como negativo. Pode ser o acumular.

Entrevista 19 - Operadora de call-center com 37 anos, solteira, com curso superior, contrato sem termo e não sindicalizada

Acresce, que quando questionados/as sobre as mudanças, alguns dos trabalhadores/as referem uma persistência quanto às medidas aplicadas no âmbito da austeridade, que permanecem alvo de contestação por parte dos/as trabalhadores/as.

Há uma grande mudança para pior. (...) Porque o nosso contrato coletivo, neste momento temos algumas benesses relativamente ao código geral do trabalho. Por exemplo, feriados, consta no contrato coletivo de trabalho que o dia de carnaval é feriado, então as empresas têm que pagar ao trabalhador como feriado. Neste caso, o Estado não está a pagar o feriado porque o feriado desapareceu, certo? Se o nosso contrato não for renegociado, nós vamos perder direito a isso. É a perda de direitos adquiridos por trabalhadores desde a renegociação.

E: Lá está, então há 40 meses então para cá, já foi após a austeridade, digamos assim, e agora é que eles estão a começar a querer reverter algumas das medidas?

e: Sim.

E: Não tanto na altura, mas mais agora?

e: Sim, sim, sim. É isso como a redução do valor pago do trabalho suplementar para metade do valor que têm pago até então, inclusão do banco de horas individual, porque o grupal também não conseguiram, há aqui muitas questões no contrato que estão a ser analisadas. (...) Mas em contrapartida, quer que nós vendamos o direito que o trabalhador já adquiriu, como é o caso dos feriados que estão em contrato coletivo, o caso do pagamento do trabalho suplementar a 100%, querem reduzir para 50% a primeira hora, 65% as restantes.

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12^o ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Da mesma forma, também outras questões vão sendo identificadas, questões essas que ficaram camufladas no período da austeridade e que remetem para problemas que coincidem com matérias que carecem de revisão face à negociação coletiva.

Pronto, não sei se tem alguma coisa a ver, ou se tinha alguma coisa a ver mesmo com o chefe, com o chefe de zona, qualquer coisa assim, sei na

altura, nesse período mais difícil, o pessoal andava mais motivado para trabalhar.

E: Mais?

e: Sim, apesar de tudo, acho que sim. Acho que o pessoal se conseguiu unir e fazer um trabalho em equipa, hoje em dia não, porque temos muitas diferenças salariais uns com os outros. Temos as mesmas categorias, os mesmos anos, mas por exemplo, eu estou a ganhar 700€, o outro está há tempo quanto eu e está a ganhar 650€, e isto o que é que acontece? A gente sem querer vai falando uns com os outros e a gente começa a desmotivar, porque dizem-nos assim "porra, então eu trabalho tanto ou mais que ela, porque é que ela está a receber aquilo e eu não?" O que é que acontece? O pessoal acaba por se desmotivar e hoje em dia há muitos despedimentos por causa disso. Hoje em dia é o pessoal que se despede porque começa-se a cansar.

Entrevista 6 - Operadora de loja em hipermercado com 42 anos, casada com 1 filho, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

É também curioso que no pós-austeridade e visto ter havido uma melhoria geral a nível económico e financeiro que se refletiu na diminuição da taxa de desemprego e na aparente melhoria em termos de mercado de trabalho, existem também situações de saturação por parte dos trabalhadores que resultam em despedimentos voluntários.

Não tenho ideia de ter havido grandes despedimentos, sinto mais agora, mas não são despedimentos da empresa, são despedimentos dos próprios trabalhadores por estarem fartos, cansados da pressão, das condições, dos baixos salários, dos horários.

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Na altura sentia-se, não direi pressão, mas receio talvez por isto não estar fácil e sentir-se um bocado nas vendas. E se há menos vendas não são precisas tantas pessoas, logo os despedimentos estão sempre na calha. Mas a verdade é que depois desse período, houve quem não aguentasse e fosse procurar outra coisa. Mas claramente foi porque percebeu que agora, passada a parte mais complicada da crise, a coisa ter melhorado um bocadinho, já era mais fácil arranjar outra coisa. Mas sinceramente não sei se vale a pena, parece-me tudo muito parecido pelo menos por aquilo que falo com os meus colegas de outras lojas, as condições não são assim tão diferentes.

Entrevista 8 - Operadora de loja de roupa com 31 anos, solteira, com curso superior, com contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada

O cenário de continuidade face às condições laborais relatadas pelos trabalhadores remete, portanto, para uma discussão sobre a precariedade laboral não somente associada aos vínculos laborais, mas à forma como estas mesmas condições assentam sobre o acirrar da vulnerabilidade dos trabalhadores por oposição ao conceito de segurança socioeconómica no âmbito do paradigma do trabalho digno da OIT. Ao falarmos de precariedade laboral, está-se perante um fenómeno complexo com características heterogéneas que decorrem de diferentes contextos profissionais, do tipo de trabalhadores, de diferentes qualificações e das condições concretas de trabalho e emprego, e é ao contemplarmos não somente a natureza do vínculo contratual como, também, as condições de trabalho em que se desenvolve a atividade, que se pode analisar as diferentes modalidades de integração social do trabalho e os seus efeitos nas outras esferas da vida social dos indivíduos (cf. Cruz, 2009: 50-51). Os diferentes tipos de segurança associados ao trabalho expõem a complexidade da esfera laboral, emergindo daqui um confronto entre vulnerabilidade e segurança, conceitos que se destacam e colocam no centro de uma interpretação face à experiência dos/as trabalhadores/as. Pode afirmar-se que “a não conformidade” entre os dois paradigmas se traduz na forma como os diferentes tipos de segurança associados ao trabalho se revelam num aumento da vulnerabilidade por parte dos/as trabalhadores/as.

2. O *continuum* da flexibilidade: a precariedade e o seu reflexo no agravamento da vulnerabilidade

As medidas que resultaram da aplicação do Memorando, no âmbito do paradigma da austeridade, como foi apresentado nos anteriores capítulos, representaram uma reforma sem precedentes na esfera laboral. Porém, representaram, igualmente, a persistência no curso flexibilizante que o direito do trabalho português já vinha apresentando. Tal pressupõe que o agudizar das condições laborais é resultado

das linhas de continuidade que persistem nos dias de hoje, seguindo um *continuum* da ideologia neoliberal, vigente desde os anos 1990.

É importante vincar que o conceito de flexibilidade laboral surgiu como resposta à suposta rigidez associada à proteção legal, a qual foi identificada como um obstáculo ao crescimento económico e competitividade. Nesta linha, tem sido implementada pelo processo reformador institucionalizado desde a década de 1980 e reafirmado pelas propostas e estratégias de emprego avançadas pela OCDE, Banco Mundial e FMI, BCE e União Europeia¹³¹.

Com a crise financeira de 2008, consolidou-se

uma versão musculada de flexibilidade (...) tendo por base uma retórica de proteção de direitos sociais mínimos, que tem como efeito uma harmonização regressiva, e conduzindo, em paralelo, ao processo de desmantelamento do edifício do direito do trabalho.¹³²

As reformas laborais têm seguido um sentido único, o de flexibilizar a legislação laboral. Isto é, perante as necessidades dos mercados, as leis laborais baseiam-se, sobretudo, em medidas como: facilitar os despedimentos; flexibilizar os tempos de trabalho; e adaptar (baixar) os salários às flutuações económicas e financeiras (cf. Supiot, 2005a; cf. Harvey, 2010; cf. Clawaert e Schomann, 2012; cf. Turrini *et al.*, 2014;). Deste modo, o cenário português pós-austeridade respalda estas evidências, e mesmo

¹³¹ Neste cenário, e como exposto, também, no segundo capítulo desta tese, o conceito de flexigurança, assente sob o nexó flexibilidade-segurança (Wilthagen e Tros, 2004) teve um lastro significativo no seio das discussões europeias, tendo por objeto o posicionamento geoeconómico da UE, as reformas dos mercados de trabalho e a própria reforma do(s) Modelo(s) Social Europeu(s). No essencial, tratou-se de combinar formas de flexibilização do mercado de trabalho com mecanismos de proteção para os trabalhadores, por forma a tornar mais competitiva a economia europeia. O Livro Branco “Crescimento, Competitividade, Emprego – Os desafios e as pistas para entrar no século XXI” (1994) e o Livro Verde “Parceria Para Uma Nova Organização do Trabalho” (1997) evidenciaram a preocupação de equilibrar a flexibilidade com a segurança. A Cimeira de Lisboa em 2000 sublinha a importância deste nexó, incorporando-o como um objetivo da Estratégia Europeia para o Emprego (EEE) que encontrou expressão nos pilares e diretrizes relativos à adaptabilidade da primeira e segunda fase da EEE. O Livro Verde “Modernizar o Direito do Trabalho para enfrentar os desafios do séc. XXI” (2006) colocou com grande clareza a necessidade de melhoria da capacidade de resposta dos mercados de trabalho europeus como condição essencial para promover a atividade económica e aumentar a produtividade. No entanto, a ênfase atribuída no Livro Verde ao estímulo da atividade económica e ao aumento da produtividade remetia para segundo plano a proteção e a segurança dos indivíduos, sendo um conceito bastante contestável do ponto de vista da segurança atribuída (cf. Burroni e Keune, 2011).

¹³² Consultar António Casimiro Ferreira, disponível em:

https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/index.php?id=6522&id_lingua=1&pag=7742

que haja sinais positivos, o que ressalta no mercado laboral é a persistência da precariedade enquanto elemento central.

Por isso, quando falamos de flexibilidade laboral, associada a este conceito, surge, inevitavelmente, a precariedade laboral. O tema da precariedade tem sido amplamente estudado, assumindo-se como um fenómeno constante face às transformações da esfera laboral nas últimas décadas (cf. Castel, 1998; cf. Sennett, 2001; cf. Standing, 2009; 2011). A precariedade laboral caminhando de mãos dadas com a flexibilidade, vai assumindo uma importante visibilidade, e constitui nas sociedades contemporâneas um dos aspetos mais relevantes da condição e da experiência dos indivíduos, evidenciando e potenciando a vulnerabilidade dos indivíduos.

Como já referido, o que se passa na sociedade afeta a forma como o direito do trabalho é influenciado por fatores externos, moldando noções e conceitos legais (Countoris, 2007: 2-5). Quer isto dizer que a precariedade laboral é produto, mas, também, produtora de transformações na esfera laboral. De facto, a fácil conexão entre precariedade e a designação de “formas atípicas de emprego”, deve-se, em parte, pelas novas formas de emprego terem surgido num contexto onde o mercado de trabalho se torna cada vez mais flexível, onde a regulamentação laboral enfraquece e onde as empresas procuram estrategicamente reduzir os custos da mão-de-obra. Desta forma, associa-se a estes novos tipos de emprego uma degradação das condições laborais. Há também que considerar que, quando se fala em empregos atípicos ou novas formas de emprego, se toma por referência a *norma* de emprego associada ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, a qual ainda implica (sobretudo no plano das representações) a ideia de uma certa estabilidade e segurança (Duarte, 2004: 11). Assim, a precariedade laboral está associada à instabilidade (impossibilidade de programar o futuro); à incapacidade económica (impossibilidade de fazer face aos “riscos sociais” e de assegurar as despesas económicas do quotidiano); e à alteração dos ritmos de vida (alteração nos horários de trabalho e da relação entre trabalho/desemprego) (Sá, 2010: 2)¹³³. Pode, pois, dizer-se que, embora recobrando um

¹³³ A este propósito, Renato Miguel do Carmo e Ana Rita Matias (2019) analisaram os impactos sociais e individuais da precariedade no seu modo de vida, a partir da análise de um conjunto variado de dimensões objetivas e subjetivas, que refletem as perceções dos indivíduos sobre os seus percursos no presente e no futuro. Com base em entrevistas semiestruturadas, “uma das principais conclusões indica que o futuro

conjunto diversificado de situações, a precariedade encontra-se em estreita relação com o conceito de vulnerabilidade, patente quer no acesso ao mercado de trabalho, quer nas diferenciações suplementares entre os assalariados e fragmentando os suportes jurídicos e identitários (cf. Duarte, 2004: 12-13)¹³⁴.

Vários autores vêm tratando a vulnerabilidade enquanto reflexo cada vez mais notório das modificações nos vínculos laborais, incluindo-o em grandes descritores sociológicos como sejam “sociedade de risco” (Beck, 1992), “sociedade precária” (Castel, 2003; Paugam, 2007; Sennett, 2001) e “modernidade líquida” (Bauman, 2000), de forma a analisar a desestruturação do mundo do trabalho. O que fica em evidência é a presença da vulnerabilidade nas relações sociais, vincada quer pelo estado, pelas instituições e pelo mercado, opondo-se sempre a uma situação de proteção, segurança e igualdade. A vulnerabilidade como fenómeno não é novidade, sendo uma constante da própria condição humana e da própria sociedade, o problema é que os mecanismos que contribuem para a sua diminuição vão sofrendo um desgaste, colocando-se ao dispor não do bem-estar dos indivíduos, mas do bem-estar de uma ordem económica que tomou de assalto, desde a década de 1980, valores, direitos e instituições sociais fundamentais (cf. Fineman, 2010; Turner, 2006; White, 2003). Há autores que afirmam para os que têm emprego, persistem as velhas desigualdades de salário, de estatuto, de conteúdo do trabalho, de autonomia, de progressão na carreira, de reconhecimento profissional e, transversal a todas elas, os problemas de género; ao que acrescem as novas desigualdades decorrentes das situações de precariedade de emprego que criaram uma dualidade no coletivo de trabalhadores, ressaltando os que têm um futuro profissional incerto e que tendo um emprego precário, não são reconhecidos profissionalmente, têm salários relativos mais baixos, uma falsa autonomia, uma ausência de estatuto, e não têm carreira profissional nem condições para formular um projeto de futuro para a vida (cf. Oliveira e Carvalho, 2010: 191).

Assinala-se, portanto, que a vulnerabilidade na esfera laboral detém uma componente objetiva, que coloca os trabalhadores em categorias profissionais precárias

tende a ser encarado com grande imprevisibilidade e incerteza, o que afeta não só a sua condição económica, como também o seu modo de vida” (Carmo e Matias, 2019: 53).

¹³⁴ Este argumento está também presente em Santos, 2012.

motivadas pela incerteza do seu vínculo profissional; e uma componente subjetiva que se revela através da insegurança e fragilidade quanto a si próprio e às condições de satisfação com o seu trabalho. Tal encontra semelhanças com a análise de Serge Paugam (2007) acerca da precariedade no emprego e precariedade no trabalho. Embora o conceito esteja subjacente a estas duas tipificações, o certo é que a integração social que advém da esfera laboral pode resultar de várias combinações que revelam diferentes formas de vulnerabilidade. Sendo assim, o autor considera que precariedade no trabalho é a desqualificação das competências do trabalhador e o não reconhecimento do seu verdadeiro valor enquanto tal, pairando um sentimento de inutilidade e desilusão dado que o trabalhador subvalorizado no desempenho das suas funções. Por outro lado, a precariedade no emprego surge da incerteza quanto ao seu vínculo contratual com a empresa. Esta diz respeito aos trabalhadores cujo contrato de trabalho é de duração determinada e que correm o risco de ser desempregados, sendo nesta ótica sujeitos a uma forte vulnerabilidade económica e por uma restrição, pelo menos potencial, dos direitos sociais, dado que estes são fundados em grande parte pela estabilidade do emprego (cf. Paugam, 2007: 380)¹³⁵.

¹³⁵ O modelo de análise elaborado por Serge Paugam (2007) quanto aos tipos ideais de integração profissional e seus desvios permite-nos perceber que podem existir, contudo, diferentes percepções de integração profissional, que por hipótese, corresponde a graus diferenciados de vulnerabilidade. Para além disso, não nos devemos esquecer que é plausível sustentar que não existe uma relação direta entre empregos atípicos e empregos precários, ou seja, nem todos os empregos “atípicos” são necessariamente empregos “precários”, não sendo estas expressões equivalentes, mesmo se os dois atributos geralmente se conjugam. Pode admitir-se que estas novas formas de trabalho possam ser uma escolha para alguns assalariados e, portanto, destituídas do carácter de imposição e constrangimento inerentes à noção de precariedade (cf. Duarte, 2004: 11). Nesta perspetiva, verificar-se-á uma integração laboral plena na situação ideal-típica em que estejam garantidos quer o reconhecimento material e simbólico do trabalho realizado, quer um vínculo contratual estável e seguro do emprego, designada de integração assegurada. A integração assegurada compreende situações em que os indivíduos se sentem satisfeitos no trabalho e estáveis no emprego. Poderíamos afirmar que estamos perante uma situação onde a vulnerabilidade não existe, e por isso mesmo, percebe-se que este tipo de situações é cada vez mais raro na esfera laboral do mundo contemporâneo. Os outros três grandes tipos corresponderão a situações profissionais em que estão ausentes um ou dois dos atributos considerados. A integração incerta reflete uma situação de satisfação no trabalho e de instabilidade no emprego, englobando casos em que os indivíduos se sentem satisfeitos no trabalho e com o ambiente laboral, possuindo, todavia, uma relação contratual frágil e instável, e a integração laboriosa que remete para a existência de sujeitos globalmente insatisfeitos com o seu trabalho, mas com situações contratuais seguras. Nesta modalidade, os trabalhadores desempenham tarefas que são fonte de sofrimento físico e psicológico. Em ambos os casos, estão presentes situações de vulnerabilidade quer objetiva através da insegurança e incerteza quanto ao vínculo contratual, quer subjetiva quanto ao entendimento da realização e satisfação com o trabalho. No polo oposto à integração assegurada, deparamo-nos com a integração desqualificante a qual conjuga insatisfação no trabalho e instabilidade de emprego correspondendo a uma situação de vulnerabilidade e precariedade totais quanto ao trabalho e ao emprego (cf. Paugam, 2007: 386-390).

O efeito geral é que a incerteza crescente se estende a todos os trabalhadores, mesmo os com contratos estáveis, experienciando uma degradação das condições do exercício do trabalho e um agravamento dos sentimentos insegurança, medo e angústia. Os trabalhadores defrontam-se com o risco permanente de perda do emprego, o que os constrange, desmotiva e coloca numa posição de incerteza e insegurança, podendo tal ser aproveitado pelos empregadores para enfraquecerem ainda mais a sua condição. Em suma, não se receia só o despedimento, receia-se também a perda ou erosão de um conjunto de características associadas ao emprego, tais como o aumento de salários e as oportunidades de promoção e de carreira (cf. Duarte, 2009: 45-46). A insegurança e a insatisfação dão-se tanto ao nível de realização profissional como ao nível de estabilidade do vínculo contratual. É perante esta interpretação da relação entre segurança e vulnerabilidade, patente na forma como as condições laborais se revelam tanto de forma objetiva como subjetiva, que se observa a não conformidade do paradigma da austeridade com o paradigma do trabalho digno da OIT. De um modo geral, todos os tipos de segurança associados ao trabalho se traduzem em situações de vulnerabilidade¹³⁶.

2.1 Segurança e reconhecimento laborais

Como referido anteriormente, o trabalho digno está diretamente relacionado com o conceito de segurança, apresentando diferentes vertentes na esfera laboral. Os diferentes tipos de segurança associados ao trabalho implicam um conceito rico de trabalho, segundo o qual os seres humanos - homens e mulheres equitativamente-, possam viver e prosperar através do trabalho. O trabalho visto neste sentido é muito mais do que um salário ligado a uma posição de subordinação no sistema produtivo, pelo que tanto ao nível micro, como ao nível macro, a segurança constitui-se numa condição necessária para o trabalho digno (ILO, 2004: 294).

¹³⁶ No âmbito da relação entre crises, mercado de trabalho e vulnerabilidade, Carmo *et al.* (2021) publicaram, recentemente, o livro *O Trabalho Aqui e Agora: crises, percursos e vulnerabilidades*, onde evidenciam o modo como a crise financeira de 2008 e o impacto da pandemia da Covid-19 no mercado de trabalho e sua regulação conduziram ao agravamento da precarização das relações laborais e, conseqüentemente, a situações de maior vulnerabilidade objetiva e subjetiva.

Deste modo, ao formular-se o conceito de segurança é necessário ter presente que se engloba num contexto que tem por oposição o conceito de insegurança motivado pelas transformações políticas, económicas e sociais que continuamente produzem efeitos sobre o trabalho e sua regulação. Quer isto dizer que a segurança, ou falta dela, permite também reconhecer os riscos e incertezas e suas consequências, nomeadamente, as consequências psicológicas e do *status* financeiro e social (ILO, 2004: 4). O conceito de segurança socioeconómica preconizado pela OIT no âmbito do trabalho digno pressupõe, assim, que o desenvolvimento económico, social, político e tecnológico tem acentuado a vulnerabilidade experienciada pelos indivíduos, deixando perceber que as mesmas fazem parte de um panorama de desigualdades socioeconómicas. Partindo da premissa desta tese de colocar em confronto dois paradigmas de regulação das relações laborais – austeridade versus trabalho digno – pode afirmar-se que a não concordância entre os dois se traduz na forma como os diferentes tipos de segurança associados ao trabalho se revelam num aumento da vulnerabilidade por parte dos/as trabalhadores/as.

As alterações à legislação laboral no período da austeridade e a continuidade dos seus efeitos na experiência dos trabalhadores/as deixam perceber que a vulnerabilidade é potenciada pela precariedade crescente que envolve as sociedades e vulnerabiliza os indivíduos, refletindo-se não somente na falta de segurança quanto ao vínculo contratual, como também nas funções desempenhadas face ao mercado de trabalho.

Este entendimento encontra correspondência, igualmente, com os conceitos de insegurança quanto à estabilidade no trabalho e insegurança quanto ao estatuto no trabalho, dado que a falta de segurança pode não só englobar o receio de perder o emprego, como também uma ameaça a características consideradas fundamentais no desempenho do trabalho (cf. Gallie *et al.*, 2017). Na esteira desta distinção, a insegurança quanto à estabilidade no trabalho refere-se à ansiedade quanto a uma possível perda do emprego, e a insegurança quanto ao estatuto no trabalho diz respeito à ansiedade quanto à perda de certas características dos empregos que são encaradas como fatores essenciais na qualidade do trabalho (idem: 37-38). Tais características vão de encontro ao tratamento dado pelos superiores, remetendo igualmente para aspetos

como as competências e formação, as tarefas associadas à função e o salário, tendo um forte impacto sobre o bem-estar do trabalhador (cf. Gallie *et al.*, 2017: 49).

Assim, outras “expectativas mais expressivas” relacionadas com o trabalho que se têm tornado mais relevantes, nomeadamente, o reconhecimento pelo trabalho desempenhado, o desenvolvimento de competências, desempenhar um trabalho com significado, etc., realçam que se trata de fatores de bem-estar para a força trabalhadora (cf. Vendramin e Parent-Thirion, 2019: 284-285; 290).

2.1.1 Segurança na reprodução de competências e a segurança na carreira profissional

A segurança na reprodução de competências, a segurança na carreira profissional e o reconhecimento pelo trabalho desempenhado, permitem, também, relacionar princípios normativos e formais que são interpretados a partir da experiência concreta dos indivíduos emergentes do reconhecimento, da dignidade, do respeito, da auto-estima, da capacitação, do desenvolvimento pessoal e da proteção.

A questão de poder progredir no seu trabalho torna-se importante porque representa um dos aspetos referidos pelos/as trabalhadores/as entrevistados/as que valorizam e, simultaneamente, se encontra associado a alguma desilusão face às perspetivas de futuro e motivação para o trabalho.

Esqueça lá isso. Eu enquanto estive em Eiras, que estive como, lá está, terceira de loja, terceira chefia, aí deu para perceber muito mais coisas que é assim, a empresa não...como é que eu hei-de dizer? A empresa não sabe agradecer o bem que nós cá em baixo nas lojas fazemos. E é assim, e acaba por desmotivar, lá está o porquê de muitos de nós nos despedir-nos, porquê? Porque a gente dá e veste a camisola, fazemos das tripas coração para que aquilo, não é? E nunca chegam ao pé de nós a dizer "olha, a loja não está bem, mas para o pessoal que aqui está, está muito bem". Não, primeira coisa que chegam quando lá vão é "isto é uma merda". Automaticamente, só de ouvir isto, uma pessoa fica logo desmotivada. Porque é assim? Não é com quatro pessoas que uma loja consegue estar completamente direitinha, com o camião todo repostado, com tudo certinho, tudo direitinho, não dá, não dá, porque se nós temos um fluxo de clientes, de 200 que sejam, é que eu digo, cada vez estão mais exigentes, mais refinados, mais...ou seja, sem paciência e a gente não consegue. Não dá.

Entrevista 6 - Operadora de loja em hipermercado com 42 anos, casada com 1 filho, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

É assim, já há muitos anos, lá está, também, a empresa antecipou tudo. Com esta história da concorrência, houve muitas alterações na empresa que anteciparam todos esses momentos da austeridade, que eu não sei se isso também aconteceu agora na austeridade...Nós há muito tempo que não temos as progressões. Antigamente havia progressões de x em x tempo, agora não. Agora tu tens uma avaliação acima da média...

E: Quando me diz agora é quando?

e: Há uns 10 anos. Tens uma avaliação acima da média da tua direção, vamos imaginar, a média da tua direção é 6. Tu tens 3 anos, acham que são 3 anos, média acima, tu tens 7 ou 8, 3 anos, vais para dentro de um saquinho com a possibilidade de progredires. Dentro desse saquinho caem não sei quantos, e depois é tipo tirado à sorte.

E: À sorte mesmo? Não é por mérito?

e: Eu não sei se é por mérito, se por que é, se existe ali discussão entre diretores, do género “tu o ano passado conseguiste fazer progredir 20 e eu não fiz progredir nenhum, portanto, é a minha vez de progredir e tu ficas quieto”. Não sei se é por aí, está a ver. Não sei. (...) Participei em muitas avaliações, mas só naquela parte de avaliar, depois nessa parte já é mais no topo, não é comigo.

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Para além disso, a segurança socioeconómica pode ajudar a compreender o modo pelo qual as pessoas se esforçam para lidar com a vulnerabilidade, a influência dos recursos que têm à sua disposição em diferentes níveis (individual, familiar, nacional) e a sua própria capacidade de controlo face à situação em que se encontram (cf. Chernyshev, 2005). Quanto a este último aspeto, vai de encontro à análise de Marcel Erlinghagen (2007: 6-7) sobre a subjetividade dos indivíduos na sua situação de emprego e os fatores culturais que a influenciam. O argumento que o autor procura sustentar é o de que a perceção subjetiva de insegurança quanto ao emprego é determinada pelos seus recursos, pela sua família, pelo seu ambiente de trabalho e pelo seu contexto socioeconómico, como também pela interpretação da sua situação laboral como mais ou menos segura dependendo de fatores culturais específicos (cf. Erlinghagen, 2007: 7). Esta questão realça o facto de outros fatores influenciarem a perceção do trabalhador perante a necessidade de manter o emprego e, até mesmo, a influência sobre as suas

escolhas face à sua situação profissional. Nesta perspectiva, o facto de ter filhos, ou não, e mesmo o estado civil – solteiro ou casado/união de facto-, influenciam as suas escolhas e experiência face à sua situação laboral.

Eu tenho dois filhos e isso muda muita coisa. Eu sei que tenho de fazer valer os meus direitos, mas depois também há sempre aquela questão de me pegarem de ponta e assim. E eu preciso de trabalhar e mais vale estar onde estou agora, do que tentar outra coisa e ser despromovido.

Entrevista 10 - Operador de loja de imobiliário com 38 anos, casado com 2 filhos, 12ª ano de escolaridade, contrato sem termo e não sindicalizado

(...) E lá está, já me apercebi que quem é licenciada tem mais facilidade de subir, da progressão. É assim, eu não me posso queixar porque eu tive oferta para subir, mas recusei-a. Perguntaram-me se eu estava disposta, mas também não me deram uma função específica. Mas eu também já me apercebi e vejo pela minha chefe, ela passa lá a vida, e se eu dou importância à vida familiar, não quero. Estou bem onde estou.

Entrevista 13 - Operadora de loja em hipermercado com 29 anos, solteira com 1 filho, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva), com curso superior e não sindicalizada

Há muitas situações que eu não me calo porque sei que tenho razão, e vejo colegas meus que se calam por medo basicamente, são casados, têm filhos, precisam mesmo disto. Não é que eu não precise, é óbvio que trabalho porque preciso, mas sendo solteiro, sendo isto um part-time, sabendo que isto é só um meio para chegar onde realmente quero, essa preocupação é menor.

Entrevista 15 - Operador de call-center com 32 anos, solteiro, com curso superior, contrato em part-time (entre 2011 e 2014, estando agora efetivo) e não sindicalizado

Relativamente à segurança na reprodução de competências, a formação laboral tem apresentado um crescente interesse quer ao nível organizacional, quer ao nível individual. No que diz respeito ao nível individual, a formação tem-se assumido como fator de desenvolvimento através do acréscimo de competências, conjuntamente com maiores oportunidades de evolução na carreira, melhor remuneração ou, pela realização pessoal e profissional do trabalhador (cf. Tavares, 2011). Como refere António Caetano (2014: ix), a “formação, enquanto fator crítico para a aquisição e

atualização das competências, constitui uma alavanca fundamental para o desenvolvimento das organizações e para a qualidade do emprego”. No entanto, este parece ser um elemento algo descurado pelas empresas e, por oposição, sendo valorizado pelos trabalhadores. Acresce, ainda, algumas práticas referidas que contornam esta obrigatoriedade por parte da empresa.

Supostamente deveriam ser feitas durante o período de trabalho, sentadinhos ao computador. Mas como o ritmo de trabalho é tão acelerado, e as pessoas estão sempre a trabalhar com serviços mínimos garantidos, nunca há tempo para disponibilizar o trabalhador a ir para o computador, sentar-se ali e ter o tempo que for necessário para fazer a formação. Então há muitos trabalhadores que fazem uma coisa, eu não a faço, eu prefiro não ter as horas de formação e eles que me as paguem e depois de pagarem que abram a pestana, "se eu não as quero pagar, então tem que as fazer", não é?

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12^o ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Eu valorizo muito as formações porque de certo modo é que nos dá ferramentas para melhorar e progredir. E por acaso aqui têm sido úteis e eu gosto de fazer bem o meu trabalho e ser reconhecido por isso. Até acho que as empresas fazem mal em não investir mais na formação, acho que é bom para ambos.

Entrevista 5 - Operador de loja de roupa com 34 anos, solteiro, com curso superior, contrato em part-time (entre 2011 e 2014, estando agora efetivo) e não sindicalizado

Eu estive aqui uns 3 anos sem formação e até reclamei numa das minhas avaliações do facto de não ter formação. Entretanto eles, mandaram-me, aí há coisa de 1 mês fui para o Porto ter formação. Mas porque reclamei, mas eu sei que eles costumam dar formações, por isso...

Entrevista 13 - Operadora de loja em hipermercado com 29 anos, solteira com 1 filho, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva), com curso superior e não sindicalizada

Há já muitos anos que não tenho formação, e a maior parte da formação que eu fiz, fui eu que a fiz, por iniciativa própria. (...) Já há alguns anos que não há formação para os funcionários. Portanto, a maior parte da formação que eu

fiz ao longo da minha carreira foi por iniciativa própria, fui eu que me inscrevi nas formações.

Entrevista 14 - Técnica de contabilidade com 53 anos, divorciada com 2 filhos, com curso superior, contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

Costumamos ter formação, sim, até porque a empresa é obrigada a dar por lei formação. Acontece é que, por vezes, as formações são muito aldrabadas, por vezes, a formação devia ser de x horas e não em metade do tempo, e a folha que vem para assinar refere as 3h e se for preciso dão numa 1 hora, ou então em metade do tempo. Acontece que, por vezes, é muito aldrabado as formações. Isto também acontece por não ser obrigatório, de facto, contratarem entidades especializadas em dar formação. A empresa pode dar a formação e daí, pronto, depois aí pode, no fundo manipular a própria formação, não é? Uma formação que é x horas depois resumem aquilo a metade do tempo e cumpriram a formação de facto que eram obrigadas a dar por lei e resolvem assim o problema.

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

2.1.2 Reconhecimento no trabalho

A estas dimensões, e também interrelacionado com as mesmas, o reconhecimento profissional pelo trabalho desempenhado assume-se como um elemento importante na perceção dos trabalhadores sobre a sua experiência laboral. O sucesso do trabalho desempenhado é alvo de avaliação por parte dos empregadores, embora o reconhecimento de um bom desempenho ou, simplesmente, o reconhecimento do contributo do trabalhador/a para o sucesso coletivo, é muitas vezes negligenciado.

Na temática entre reconhecimento e trabalho, o modelo de reconhecimento intersubjetivo de Axel Honneth (2011) é bastante sugestivo. Apoiado na sua releitura de Friedrich Hegel e George Herbert Mead, Honneth (2011) sustenta uma interpretação da relação entre normas e estrutura das relações sociais¹³⁷. O seu objetivo é o de debater

¹³⁷ A proposta faz uma aproximação à realidade empírica, conjugando-a com a capacitação normativa necessária à transformação da sociedade. Para o autor, a possibilidade de uma auto-relação não conturbada está dependente de três formas de reconhecimento: amor, direito e valorização; às quais

os padrões de reconhecimento intersubjetivos capazes de propiciar um fundamento normativo para a noção de justiça, relacionados com o facto de que cada pessoa atribui a si mesmo um valor enquanto um ser que tem necessidades, enquanto sujeito autónomo dotado dos mesmos direitos que os seus semelhantes e enquanto sujeito capaz de realizar inúmeras tarefas (cf. Bendassolli, 2012: 39). O sistema jurídico passa pelo reconhecimento, por um lado, da universalidade dos direitos individuais, e por outro lado, de uma esfera de mérito em que o indivíduo conquista o seu reconhecimento por meio do seu desempenho, especialmente no trabalho, sendo nesta esfera que se inclui a sua autoestima e identidade (idem).

O trabalho assume-se, portanto, num cenário de luta pelo reconhecimento não apenas por questões de redistribuição material como, também, por estima social (cf. Honneth, 2008). Esta ideia remete para a perspetiva de Honneth (2008: 48) de que a relação entre trabalho e reconhecimento sustentada por uma crítica imanente, deve assumir “a ideia de um trabalho seguro, dotado de sentido, [...] inserido como exigência racional nas estruturas da própria reprodução social”. Quer isto dizer que a organização do trabalho deve estar sujeita a regras e normas morais da sociedade, e não somente do sistema económico, de modo a alcançar a dignidade de reconhecimento prometida por uma sociedade justa e livre. O autor recupera esta ideia de uma organização justa do trabalho, encontrada já em Émile Durkheim, o qual nos instiga perante

uma leitura interdependente das relações económicas e das relações sociais, assinalando as condições morais que poderão conduzir a uma outra consciência acerca do lugar do trabalho, que mais não é o de estar no centro da solidariedade necessária à integração social (Ferreira, 2017: 232)¹³⁸.

O que se pretende daqui reter é o elemento comum à intenção dos autores, o de reafirmar a não distinção entre o valor social do trabalho e a justiça social, servindo de pano de fundo para o questionamento da relação entre trabalho, reconhecimento e sociedade (cf. Ferreira, 2017: 233).

correspondem três tipos de desrespeito cuja experiência poderá influir como motivo de ação na génese de conflitos sociais: a violação, a privação e a degradação (cf. Honneth, 2011).

¹³⁸ A propósito desta interpretação como, também, de uma análise aprofundada sobre o trabalho e obra de Émile Durkheim, consultar *Émile Durkheim: o social, o político e o jurídico* (2017) de António Casimiro Ferreira.

Se fizermos a comparação com o conceito de reconhecimento que aqui se pretende sustentar, o que está em causa são condições laborais onde a dignidade humana seja um valor essencial e a justiça social um parâmetro. O reconhecimento e a dignidade laboral tornam-se predicados um do outro, estando espelhada na definição de Cruz (2009: 1), em que a

dignidade laboral é realizada mediante uma conduta que permite aos trabalhadores sentir orgulho do seu quotidiano e um conjunto de modalidades passivas ou ativas de resistência contra abusos de superiores hierárquicos que mesmo não sendo arrogantes ou dominadores tendem a resvalar para situações em que abusam do seu poder e do lugar que ocupam na estrutura das organizações.

Neste sentido, as condições laborais devem estabelecer uma relação recíproca de respeito e reconhecimento, nas quais o/a trabalhador/a se possa sentir reconhecido/a enquanto reflexo do seu valor. A título ilustrativo, é possível identificar uma relação positiva entre quem refere boas condições no trabalho, visível através da segurança no emprego, segurança no salário e segurança no trabalho, e o facto de se sentirem reconhecidos pelo trabalho efetuado.

E: Já que me disse que tem este trabalho há já muito tempo, eu pergunto-lhe se sente realizada no seu trabalho?

e: Eu tenho a felicidade de sempre gostar...fiz já várias coisas dentro desta empresa, porque foi sempre a empresa onde eu trabalhei, e tenho a felicidade de gostar do que eu faço, sim.

E: E sente-se reconhecida pelo trabalho que faz também?

e: Também. Tenho a sorte de ser reconhecida, sim. Não me posso queixar.

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

E: E em relação ao seu trabalho? Este é o trabalho que sempre quis fazer? Sente-se reconhecida pelo seu trabalho?

e: É assim, é tudo muito relativo. A gente quando começa a trabalhar, para já quando comecei a trabalhar nesta empresa, era assim aquela coisa que era uma grande empresa. As telecomunicações, bancos, eram as empresas assim maiores, há 20 e tal anos atrás, não é? E, portanto, era assim um motivo de orgulho. Agora, quer dizer, já estou um bocadinho às vezes cansada, às vezes queria uma coisa diferente, mudar um bocadinho, acabam por ser já 20 e tal anos de telecomunicações. Mas também não me estou a

ver a sair para não ter segurança, porque tem-se um bocadinho aquela segurança. Mudar era mesmo ir para casa um ano ou dois sem fazer nada, fazer uma coisa que gostasse mesmo, pronto, que não tem nada a ver com telecomunicações.

E: E mesmo por parte da empresa, vê reconhecido o seu trabalho?

e: Sim, às vezes há alguma manifestação disso quando...sei lá...recebemos um elogio por parte da chefia ou parte das pessoas com quem trabalhamos e dão aquele elogio.

Entrevista 17 - Administrativa de apoio a comerciais com 50 anos, casada, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Diretamente relacionada com o reconhecimento, está, portanto, a realização profissional. A realização profissional relaciona-se com a satisfação no trabalho, a qual pode ser definida de diversas formas. A mais simples será a de assumir a satisfação no trabalho com o que as pessoas sentem a respeito do seu trabalho e dos diferentes aspetos do mesmo, ou seja, até que ponto as pessoas gostam (satisfação) ou não gostam (insatisfação) dos seus empregos (Spector, 1997). Outras interpretações postulam que a satisfação no trabalho depende do equilíbrio entre os *inputs* da função de trabalho - como educação, tempo de trabalho, esforço - e os seus *outputs* - salários, benefícios adicionais, status, condições de trabalho (Sousa-Poza e Sousa-Poza, 2000). Nesta perspetiva, pode também incluir-se a satisfação no trabalho como algo bidimensional, dependendo de dimensões intrínsecas e dimensões extrínsecas. Quanto às dimensões intrínsecas de satisfação, estas estão relacionadas com as características individuais da pessoa, como a capacidade de iniciativa, o relacionamento com os supervisores ou o trabalho que a pessoa desempenha, assumindo-se como facetas simbólicas ou qualitativas do trabalho. Quanto às dimensões extrínsecas de satisfação, estas dependem do ambiente e situação laborais, cobrindo aspetos como o salário, a promoção ou a segurança no emprego, sendo fatores essencialmente financeiros e materiais (cf. Rose, 2001). Uma representação equitativa de ambas a dimensão extrínseca e intrínseca do trabalho assume, portanto, uma medida composta de satisfação geral no trabalho (idem)¹³⁹. Deste modo, a satisfação no trabalho significa ter um trabalho de que se gosta e pelo qual o trabalhador se sente bem recompensado,

¹³⁹ Estas definições são também utilizadas nos estudos do Eurofound quanto à satisfação no trabalho. Consultar: <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2006/measuring-job-satisfaction-in-surveys-comparative-analytical-report>

seguindo a par com o reconhecimento e o sentimento de realização profissional e tendo um efeito sobre o bem-estar, o envolvimento e a satisfação no trabalho (cf. Almeida et al. 2019a). Este entendimento está também presente nas respostas dos trabalhadores/as quanto à realização profissional e ao reconhecimento pelo seu trabalho que, nos casos abaixo, representa a falta delas.

E: E em termos do seu trabalho, sente-se realizada no seu trabalho?

e: Não, não. Estou desmotivada por uma simples razão, eu não gosto de trabalhar no sítio onde eu estou. Essa é uma das primeiras. É assim, não me queixo do trabalho, mas não digo que é o meu trabalho de sonho. Pronto, faço-o com gosto, não posso dizer que era o trabalho que eu queria para a minha vida, não, faço com gosto e gosto de fazer as coisas que tenho de fazer e que me são pedidas gosto de as fazer em condições. Gosto de trabalhar as minhas 8h certinhas e direitinhas, mas não é o meu trabalho de sonho.

E: E sente-se reconhecida pelo trabalho que faz?

e: Nada! Nada, nada, pelo contrário. Eu sinto que se algum dia eles tiverem a oportunidade de me dar assim um valente chuto, eu sou logo uma das primeiras, isso é garantido.

Entrevista 6 - Operadora de loja em hipermercado com 42 anos, casada com 1 filho, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

E: E em termos do trabalho que faz, sente-se realizado no seu trabalho?

e: Eu gosto do que faço, mas é complicado sentir-me realizado. Porque o meu trabalho é assim, nós, o que é inerente à minha função está delineado e está escrito e fundamentado pela empresa, mas depois na realidade não é exequível. Porquê? Porque eu quase não tenho tempo para atender os clientes e quando atendo um cliente, por vezes, não o atendo com a disponibilidade que gostaria de ter. Tenho que estar a despachar o cliente porque o telefone já está a tocar porque já tenho outro cliente à espera noutra secção e acabo por ter ali um *timing* para esclarecer o cliente porque já tenho mais se for preciso 3 clientes, 4 clientes, e sinto sempre essa pressão de...ou tenho que ir buscar gás para um cliente, ou tenho outro cliente à espera no apoio ao cliente de algum artigo que não esteja em condições, ou seja, sinto sempre uma grande pressão no que respeita à gestão de tempo. (...)

E: E em termos de reconhecimento, sente-se reconhecido pelo trabalho que faz?

e: Não! Não me sinto reconhecido, nem monetariamente, nem na maior parte das vezes valorizam as pessoas. Se bem que as últimas chefias que tive, já têm um comportamento diferente relativamente às chefias que tenho tido ao longo dos anos. São chefias com outro tipo de formação que de alguma

maneira reconhecem o esforço das pessoas e noto que foi feito algum trabalho no que respeita à liderança das equipas. O que é bom porque às vezes é importante uma palavra no que respeita à liderança da equipa, é importante uma palavra positiva, uma palavra de reconhecimento e isso é muito importante, ou seja, houve uma evolução nesse aspeto. Mas não me sinto valorizado, nem monetariamente, nem o reconhecimento que deveria ter.

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Entre os fatores que contribuem para a satisfação no trabalho, a relação com os superiores, juntamente com o salário, são os que mais influenciam a questão da realização no trabalho.

E: E em termos de reconhecimento, sente-se reconhecida pelo seu trabalho?
e: Agora sim, com a chefe que tenho. É pena que ela vai embora, mas sim. E mesmo com a direção não tenho tido razões de queixa ultimamente. Sei que faço aquilo que posso fazer, que consigo fazer, dentro do horário e das condições que me são permitidas, e sei que se está mal chegam ao pé de mim e dizem "olha devia ser assim ou assado", mas também sabem chegar ao pé de mim e dizerem-me "epá isto hoje está impecável". Isso é muito bom, mas agora, depende depois de pessoa para pessoa, porque por muito que não se queira, chefias e afins são pessoas, são seres humanos e deixam-se influenciar, não conseguem ser objetivos.

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

E: (...) sente-se reconhecido pelo trabalho que faz ou não?

e: Posso dizer que tem dias (risos). Há dias e dependendo da pessoa com quem, se calhar os supervisores que estão mais próximos de nós, trabalham connosco em equipa, se calhar por vezes até reconhecem, mas depois a empresa em si dificilmente tem esse reconhecimento. Agora é mais fácil apontar o dedo a dizer que uma coisa está mal do que o que está bem e lembrar que está bem, é mais difícil fazer isso.

E: Ou seja, mesmo com os supervisores também depende do tipo de relação que mantêm?

e: Sim, há uns que são mais próximos, outros não. Mas é mais fácil apontar o dedo e dizer que está mal do que dar uma palmada nas costas e dizer que está bom, que foi feito um bom trabalho. É, é mais difícil isso.

Entrevista 12 - Operador de call-center com 38 anos, solteiro, 12º ano com curso tecnológico, contrato sem termo e sindicalizado

E: Mas sente-se realizada no trabalho que faz?

e: Eu gosto muito daquilo que faço. Achei que não ia gostar de todo das telecomunicações, mas gosto muito daquilo que faço. Também se calhar pelo ordenado, porque o ganho ser superior do que o que eu ganharia se estivesse a fazer uma coisa qualquer, também ajuda para eu gostar daquilo que faço, sem dúvida alguma. (...)

E: E sente-se reconhecida pelo trabalho que faz?

e: Às vezes. Nós acabamos por ser um bocadinho números para empresa, não é? Somos conhecidos se calhar pelas pessoas que trabalham diretamente connosco, que sabem que estamos a fazer um bom trabalho e que nos esforçamos para o fazer. Mas para a empresa em si, para os nossos chefes superiores, somos apenas um número que está ali, portanto, se nós não fizermos o trabalho, certamente haverá mais alguém que o faz, portanto, se nós não estivermos bem ali, alguém vai fazer o nosso trabalho.

Entrevista 18 - Operadora de loja de telecomunicações com 31 anos, solteira, com curso superior, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada (entre 2011 e 2014, sendo agora sindicalizada)

Para além disso, a questão da resignação/conformismo pelo trabalho desempenhado, apresenta-se como uma situação intermédia, isto é, o gosto pelo trabalho acaba por adquirir-se devido à continuidade no desempenho das funções, mesmo que não seja o trabalho idealizado. Contudo, tal não significa que se sinta reconhecido/a pelo seu desempenho.

Enquadra-se naquela situação, acomodei-me. Acho que sou útil naquilo que faço, pronto. A primeira que eu tenho é essa, embora não seja realmente aquilo que eu desejaria fazer, mas o que eu faço, eu faço com gosto. Pronto, acho que é útil.

E: E sente-se reconhecido pelo trabalho que faz?

e: Nem sempre, nem sempre, nem sempre. Mas pronto.

Entrevista 4 - Empregado de balcão com 64 anos, casado com 2 filhos, 9º ano, contrato sem termo e sindicalizado

E: E em termos do trabalho que faz, sente-se realizada a fazer o seu trabalho?

e: Sinto. Apesar de, pronto, as minhas habilitações não terem muito a ver com as tarefas que estou a realizar, e muito sinceramente, quando comecei a trabalhar não tinha muito a ver com todo o meu percurso académico, mas

quando me foi proposto o trabalho e a área para trabalhar, para mim foi um desafio na altura. Passado uns anos tem sido bastante agradável porque é uma área que gosto de fazer e, portanto, essa tarefa quando eu entrei até foi proposta a outros colegas que já estavam e que não aceitaram. E portanto, nessa altura para mim foi um grande desafio porque não tinha mesmo nada a ver com o que eu achava que ia fazer na vida, mas hoje em dia, provavelmente, é um dos poucos trabalhos que eu no meu local de trabalho, até gosto de fazer e me dá algum prazer.

(...) E: E em termos de reconhecimento, sente-se reconhecida pelo trabalho que faz?

e: Não. Não, de todo. (...) Ao fim de 34 anos de trabalho uma pessoa gosta, não é? De sentir-se reconhecida, não é? Mas penso que a maior parte das pessoas que trabalham, e até que trabalham e têm algum gozo a trabalhar, não sentem que quem está do outro lado reconheça esse trabalho.

Entrevista 14 - Técnica de contabilidade com 53 anos, divorciada com 2 filhos, com curso superior, contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

No mesmo sentido, o próprio reconhecimento social do trabalho enquanto profissão é também aqui incluída. Recuperando o conceito de Honneth (2008) de reconhecimento no trabalho e a estima social a este associado, pode afirmar-se uma dimensão do reconhecimento social da profissão/ocupação que se tem, a qual tem um efeito sobre a perceção do trabalhador do seu próprio valor face à importância atribuída pelos outros (sociedade) ao seu trabalho. Este efeito é particularmente sentido em atividades de call-center, onde vários trabalhadores identificam a falta de reconhecimento social desta atividade, sentindo que se trata de um trabalho desvalorizado socialmente, o que contribuiu, também, para a insatisfação dos trabalhadores.

A realização profissional neste trabalho é algo muito complicado, bem como o reconhecimento pelo que fazemos. À partida o próprio trabalho não é reconhecido socialmente e é triste, as pessoas não têm noção do que temos que fazer, dos imensos procedimentos, aplicações, dos objetivos a que constantemente somos pressionados. Eu tenho na minha cabeça que isto para mim é só uma forma de me ajudar nas minhas despesas, mas vejo por colegas meus que estão aqui há 10, 15 anos e estão consumidos, e os piores dias são aqueles que também são desrespeitados por quem liga. Eu acho que as pessoas pensam que quem trabalha num call-center não tem valor porque devem considerar algo que é muito básico, até há clientes que menosprezam completamente o trabalho do operador, entram em linha e pedem logo para

falar com o supervisor, como se nós não tivéssemos capacidade de resolver o problema proposto.

Entrevista 15 - Operador de call-center com 32 anos, solteiro, com curso superior, contrato em part-time (entre 2011 e 2014, estando agora efetivo) e não sindicalizado

E: Sente-se realizada no seu trabalho?

e: Não. É um trabalho muito exigente, é um trabalho que não é reconhecido socialmente. (...) Pelos comentários que se ouve no dia-a-dia, um trabalho de contact-center não é visto bem socialmente, como se quem não conseguisse trabalho noutras áreas mais privilegiadas esteja no call-center. Penso que é pela remuneração também não se justifica pelo trabalho que se faz lá dentro, e muitas das vezes também não somos defendidos da melhor forma. (...) Mesmo a empresa devia tomar medidas para defender o próprio assistente de determinados...por exemplo, o cliente contactar e tratar-nos da forma que bem pretende. (...) Obviamente que podemos reportar a um superior e o superior vai tomar a decisão e está procedimentado que quando atendemos um cliente desse género que seja atendido por supervisão, mas o desrespeito por vezes é subjetivo. Se não for algo de desrespeito taxativo, de chamar nomes diretamente, nem sempre a outra pessoa pode interpretar da mesma forma que eu e aí não nos defenda. (...)

E: E sente-se reconhecida pelo seu trabalho?

e: Não, porque quando algo corre bem é porque fizemos aquilo que tem de ser feito, não fizemos mais que a nossa obrigação e quando algo corre mal é reforçado ao máximo, portanto, quando corre bem não é reforçado. É mais “fizeste o que devias”.

Entrevista 19 - Operadora de call-center com 37 anos, solteira, com curso superior, contrato sem termo e não sindicalizada

2.2 Do valor para a sua regulação: quanto vale o trabalho?

Aliado a todas estas questões, impõe-se a questão de saber qual é, então, o valor do trabalho na perspetiva dos trabalhadores e trabalhadoras.

O trabalho é valorizado por múltiplas razões, cumprindo funções diversas, algumas das quais claramente económicas -sobretudo relacionadas com o salário- e outras relacionadas com benefícios não pecuniários, concebidos em termos individuais, como a sensação de segurança, valor próprio e dignidade ou, em termos sociais, como

a promoção da coesão social e de um sentimento de identidade e pertença a um coletivo e objetivos sociais compartilhados. Assim, é nesta perspetiva sobre valores e funções que se pode analisar o valor do trabalho para os indivíduos (cf. Fischer, 2014: 4).

Os valores sociais são relativos, bem como subjetivos, derivando do sentido de segurança e dignidade que as pessoas percecionam a partir de contextos sociais e económicos particulares. Este entendimento dos valores sociais extravasa o entendimento utilitarista económico pela forma como os valores e as transformações estruturais interagem, sobretudo, num cenário global e em relação ao modo como o trabalho é organizado e valorizado nas sociedades (cf. Fischer, 2014: 6). Esta visão remete, portanto, para uma análise da valorização social subjetiva do trabalho enquanto parte de um entendimento mais amplo dos processos sobre os quais o trabalho é organizado, integrado, estratificado, subordinado e valorizado nas sociedades, e a forma como estes processos mudam ao longo do tempo (cf. Fischer, 2014: 50).

Partindo desta premissa, pode afirmar-se que o modo como o trabalho é valorizado pelos/as trabalhadores/as, e que parte diretamente da sua experiência laboral, é influenciado pelo contexto político, económico e social, cujo reflexo se pode observar na produção e aplicação do direito do trabalho. Quer isto dizer, que o valor do trabalho, mesmo de um ponto de vista subjetivo, não é dissociável da valorização que a sociedade faz do mesmo, tendo como principal indicador a sua regulação. Uma vez mais, estamos perante uma abordagem sociológica do direito enquanto parte da sociedade, refletindo a ideia de que diferentes tipos de sociedade produzem, ou pelo menos coincidem, com diferentes tipos de direito, estabelecendo uma relação entre as dinâmicas de transformação social e o seu impacto nas dimensões normativas (cf. Calavita, 2010). Segundo Kitty Calavita (2010: 26), o social e o jurídico tendem a convergir com os tipos de direito correspondentes às sociedades nos quais estão inseridos, ideia que retemos dos clássicos como Henry Maine, Émile Durkheim, Karl Marx e Max Weber, que embora apresentando características distintas, pontuam o seu pensamento pela associação entre o desenvolvimento dos sistemas jurídicos e a evolução dos sistemas socioeconómicos¹⁴⁰.

¹⁴⁰ Também António Casimiro Ferreira (2019: 151) invoca este argumento no seu trabalho sobre uma perspetiva sociopolítica da sociologia do direito, afirmando que os “clássicos da sociologia do direito,

Realçam-se, neste tópico, estas duas perspetivas – do valor do trabalho e do tipo de direito que corresponde ao tipo de sociedade – com o objetivo de assinalar a sua indissociabilidade. O valor do trabalho, mesmo sendo uma experiência subjetiva de quem o desempenha, é também reflexo da sua regulação e das condições que tal proporciona.

Como referido anteriormente e demonstrado na exposição desta tese, o ideal da flexibilidade representa um dos pilares da ideologia neoliberal, cujas políticas assentam sobre o investimento nos mercados financeiros de modo a fomentar o crescimento económico. Uma forma de contribuir para que tal aconteça assenta em moldar o direito do trabalho às flutuações dos mercados, flexibilizando os direitos laborais de forma a garantir a sustentabilidade de uma maior produtividade e competitividade. Sob estes objetivos, e mesmo enfrentando crises recorrentes que conduzem ao questionamento desta ideologia, a opção é manter a flexibilidade laboral, cujo cenário da austeridade em Portugal, é mais um exemplo. A questão que se pode colocar é se ao fazê-lo, ao flexibilizar os direitos laborais, o que significa, de um modo geral, uma perda de proteção para o/a trabalhador/a, está-se a desvalorizar a importância de um trabalho rico, digno e com direitos, condicionando a experiência laboral e o valor atribuído ao trabalho pelos indivíduos.

Quando questionados sobre qual o valor que atribuem ao trabalho nas suas vidas, foi possível identificar duas perspetivas diferentes, por um lado, os que face à satisfação com o seu trabalho, seja pelas condições laborais – ambiente de trabalho, salário, benefícios, relações com os colegas e superiores - a sua resposta é também positiva, valorizando o trabalho por aquilo que retiram dele a nível pessoal e que funciona como motivação; por outro lado, existe uma visão mais negativa, dada pelos/as trabalhadores/as que identificam piores condições laborais – excesso de trabalho, má

apesar das diferenças entre os que assumem um acentuado determinismo evolucionista, os que privilegiam as dimensões consensuais ou conflituais na sociedade, ou os que advogam a reforma ou revolução como projeto político, sustentam que o desenvolvimento da esfera jurídica acompanha o desenvolvimento social, o qual se foi tornando mais complexo ao longo do tempo (...) na sua equação sociojurídica, têm presente a noção de que Estado, direito e soberania constituem um todo indissociável vinculado a uma ordem social espacialmente confinada à sociedade nacional”.

remuneração, pressão – associando o trabalho apenas a um salário, não retirando dele nenhuma realização pessoal.

Olhe, boa pergunta...eu acho que o trabalho é extremamente importante. Eu já não tenho a capacidade que tinha há uns anos atrás, tinha vida para além disto, ou seja, tinha trabalho para além disto. Já não consigo. Mas o trabalho ajuda-nos a estar ocupados, não só o vencimento que é muito importante, não é? Não vou ser hipócrita ao ponto de dizer isso, mas ajuda-me bastante, ou seja, lava-me a alma. Tira-me de casa, porque uma pessoa com a idade tem tendência a ficar sedentária e acabamos por...e depois é assim, é bom trabalhar aqui, epá eu não posso dizer outra coisa. Eu acho que deve ser tão estúpido estar desse lado a ouvir o que eu estou a dizer. Mas é bom trabalhar aqui, faz-nos bem à alma. (...) Eu acho que o trabalho é extremamente gratificante e acho que é o que nos move, tanto a nível financeiro, como a nível intelectual, pessoal...eu não sei se vivia sem trabalho, acho que não.

Entrevista 2 - Administrativa com 51 anos, casada com 2 filhos, 12º ano (curso superior não concluído), contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

E: É muito importante?

e: Para mim, é. Eu gosto desta ocupação. Estou naquela fase que já ambiciono a minha reforma, e não estou a querer nada que os outros não tenham tido, porque tive muitos colegas que se reformaram aos 50 anos, pré-reformaram, ou seja, fizeram suspensão de contrato, continuaram a ganhar o ordenado para a pré-reforma e depois chegam à pré-reforma e depois à reforma. Não ambiciono nada que não tenha acontecido. Mas sim, eu tenho muito orgulho de trabalhar nesta empresa, gosto muito de trabalhar, e sim, é importante para mim, visto mesmo a camisola, ocupo-me e sou do género que, estou lá dentro esqueço tudo o resto, quando me levanto da cadeira, parece que é um click, começo no modo de esposa e mãe. Entro naquele modo, estou ali e estou a 100%. Graças a Deus não tenho problemas familiares que me...quando os tenho, quando tenho alguma coisa que mexe comigo, também me acontece, mas não valorizo demasiado os meus problemas familiares e particulares, de forma a afetarem o meu trabalho. É mesmo assim, é o tapete, limpa o pé entra dentro da empresa, saiu da empresa, limpou o pé, modo família. É assim que eu trabalho, e é muito importante este trabalho para mim.

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

E: E em termos do que o trabalho representa para si, o quão importante é o trabalho na sua vida?

e: Para mim, pessoalmente, para além de ser a minha fonte de rendimento e que não tenho outra, não é? Dá-me todo um gozo de participar, de ser uma pessoa que contribui para a sociedade e que através dos meus impostos, que consigo contribuir e que sirvam os impostos para alguma coisa de jeito neste país, não é? (risos) Também me dá muito gozo pessoal e o trabalho intelectualmente me dá algum gozo, porque esta área onde eu trabalho é uma área que muda muito e que eu tenho que consultar a legislação, e que sai coisas novas, portanto, eu tenho programas novos, legislação nova e eu tenho que me adaptar, e isso também me dá gozo, por isso é que eu há boca dizia que é um dos trabalhos, no meu local de trabalho que me dá mais gozo fazer, porque não é estanque, não estagnado, porque eu tenho de ler, adquirir conhecimentos, e portanto, isso dá-me algum gozo. Eu pessoalmente acho que se me fosse permitido, se tivesse mais tempo, se financeiramente tivesse outra vida, seria uma pessoa que não pararia de estudar. Portanto, até o meu trabalho me dá algum gozo por isso, não é? Por não ser sempre o mesmo e ter que forçosamente ter que saber coisas novas e consultar e informar-me. Portanto, isso também me dá muito gozo.

Entrevista 14 - Técnica de contabilidade com 53 anos, divorciada com 2 filhos, com curso superior, contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

E: E em termos do trabalho, do que este representa, quão importante é o trabalho na sua vida?

e: É muito importante porque eu preciso de trabalhar para ganhar dinheiro, para pagar contas, para conseguir viver. Eu gosto muito de trabalhar e gosto muito do ambiente que tenho na loja onde estou, e mesmo com outras lojas de Coimbra. Nós damo-nos todos muito bem e é importante nós darmos-nos bem com os colegas de trabalho para podermos ir trabalhar também mais animados, saber que vamos estar ali com eles e vamos poder conversar e rir, do que estarmos a ir para um local onde não nos damos com as pessoas e estarmos sem falar com ninguém durante o resto do dia. Portanto, eu acho que é muito importante para mim, até porque eu me sinto realizada neste momento com o trabalho que faço, gosto muito daquilo que faço e gosto muito das pessoas com quem eu trabalho, e é uma motivação para sair de casa também, não é?

Entrevista 18 - Operadora de loja de telecomunicações com 31 anos, solteira, com curso superior, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada (entre 2011 e 2014, sendo agora sindicalizada)

No que diz respeito a uma visão mais negativa, o valor do trabalho está associado, principalmente, à questão financeira, no sentido de ser essencial para o seu

próprio sustento e das suas famílias. A questão da motivação, da realização profissional, até mesmo da utilidade, é substituída pelo ressentimento face à falta de melhores condições de trabalho – sobretudo de um salário digno que se coadune com as funções desempenhadas – e, uma vez mais, pela falta de reconhecimento.

O trabalho para mim é importante na medida de que preciso do vencimento no final do mês para colocar comida na mesa aos meus filhos, e para os vestir e para eles andarem a estudar. Porque se não fosse ter que ter dinheiro para sobreviver e pagar essas contas, o trabalho para mim não me dizia nada.

E: Mas isso também pelas condições que lhe são oferecidas e toda esta questão também da remuneração, dos horários?

e: Sim, sim, porque ocupações não me iriam faltar. Eu neste momento estou aqui, precisamente por uma questão de obrigação e necessidade, porque se eu me despedir daqui para ir integrar um outro trabalho qualquer, não estou protegida, não é? Porque vou passar novamente a estar durante 6 meses sem segurança...eu podia perfeitamente dizer "não, 650 por 650 vou trabalhar lá no minimercado da terra, mas vou trabalhar durante 6 meses e ao fim de 6 meses dizem olha, não gostei, ou não vale a pena, e vais-te embora, e eu agarro-me a quê? Eu tenho 2 filhos para criar e tenho as minhas despesas fixas a pagar.

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12^a ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

E: E assim, em termos gerais, qual é que é o valor que atribui ao trabalho na sua vida? Quão importante é o trabalho para si?

e: É assim, eu acho que, acho que isso deveria ser uma coisa mesmo do patrão, ou seja, pelo menos dizer que é um salário digno para que qualquer tipo de trabalhador tenha uma vida digna, não é? Porque, por exemplo, eu ganho 700€, não é? O meu marido está com o ordenado mínimo, eu tenho um filho, tenho 2 carros, felizmente não tenho que pagar casa, mas um casal que tenha 2 filhos, ou 1 filhos, tenha 2 carros e que tenha de pagar casa, isto não...Se nós tivéssemos, se a nossa evolução do ordenado mínimo tivesse sido acompanhada ao longo destes anos todos, nós estávamos com um bom salário. Se calhar não reclamávamos tanto, não é? Porque o salário mínimo estaria em 1400, ou 1000 e...ou seja, passava os 1000€. Talvez nós andássemos um pouco mais satisfeitos, não é? Às vezes a gente ver aquelas comparações, por exemplo, Espanha passou agora para os 950€ e a gente está com estes 635€, não é? E é aqui ao nosso lado. Por exemplo, a empresa onde eu trabalho é de Espanha, porque é que eu aqui tenho de receber 635€ e eles lá recebem 950€.

Entrevista 6 - Operadora de loja em hipermercado com 42 anos, casada com 1 filho, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

(...) somos números basicamente. Somos contabilizadas como números. Sentimos um bocado disso, que somos números, E estar o A, ou o B, ou o C, é exatamente igual. E isso desmotiva, num trabalho assim, desmotiva.

Entrevista 12 - Operador de call-center com 38 anos, solteiro, 12º ano com curso tecnológico, contrato sem termo e sindicalizado

O trabalho para alguns dos/as trabalhadores/as entrevistados é essencialmente um salário, e nada mais. E sobre esta questão, fica também evidente a prática persistente de baixos salários, associado à falta de atualização dos mesmos face aos anos de serviço. Esta situação é assinalada por alguns trabalhadores, gerando um certo sentimento de injustiça face aos novos trabalhadores que são contratados. De resto, é importante vincar que um salário digno é uma das principais formas de segurança no trabalho afirmadas pela OIT. Como referido anteriormente, sem um salário adequado, as pessoas não têm liberdade real para efetuar escolhas racionais e serem socialmente responsáveis (cf. ILO, 2004: 275).

E: E em termos de remuneração, face ao trabalho que faz acha que é uma remuneração adequada?

e: Não, não. Aliás, nenhuma remuneração abaixo das chefias é adequada a qualquer um de nós que trabalhamos cá. Porque nós passamos a maior parte do nosso tempo, o dia útil digamos, aqui. E não temos tempo para a nossa família, quando se tem duas crianças, ou mesmo uma, ou quando se tem pais com idade a precisar de cuidados médicos, todo o tempo nos faz falta. Olhando ao custo de vida e olhando a que, infelizmente, também é preciso ter um carro para nos podermos deslocar, pagando renda, pagando um empréstimo de uma viatura, alimentação e afins, 650€ de ordenado não é nada. É o que eu recebo, há 17 anos. E quem entrou há um mês está com 640€.

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Com algum sacrifício dá. Trabalho eu e trabalha a minha esposa, não é nada mas sempre entra em casa 1000 e qualquer coisa euros, 1100, 1200€, todos os meses, os dois. Não dá para muito, eu pedi 70000€ para fazer uma casa,

tinha o terreno da casa, mas não tinha o dinheiro, fiz uma vivenda e com algum que eu tinha, fiz e é onde eu vivo. Mas ainda hoje estou a pagar, até aos 70 anos, estou a pagar 355€ todos os meses. Lá está o salário dos dois, mas mesmo assim encolhe bastante. E até por uma questão de economia, acho que é uma visão muito errada não aumentarem os salários, porque é assim, a economia funciona com os trabalhadores e com o dinheiro, e se não aumentam os trabalhadores, não há dinheiro para movimentar e o trabalhador também poderia se esforçar um bocadinho mais e não se esforça, porque não dá motivação.

Entrevista 4 - Empregado de balcão com 64 anos, casado com 2 filhos, 9º ano, contrato sem termo e sindicalizado

E: E em termos de remuneração, acha que é uma remuneração adequada que lhe permite ter uma vida estável?

e: Pois, isso também é um grande problema, a remuneração. Porque eu tenho 21 anos de casa e ganho só mais 60€ que o ordenado mínimo, portanto, o meu base é superior em mais 60€, porque foi atualizado agora em janeiro de 2020, porque senão seria menos. Ou seja, isto tudo demonstra, estes 60€ que eu ganho a mais do que o ordenado mínimo, demonstra que as empresas não dão valor ao conhecimento dos trabalhadores que têm mais anos de casa, porque os 60€ a mais que eu ganho do ordenado mínimo de facto não pagam os anos de conhecimento e de experiência que eu adquiri ao longo do tempo. Nem demonstra e isto mete a nu que a empresa não dá qualquer tipo de valor à experiência do trabalhador, e devia dar, porque de facto é o trabalhador mais antigo que ensina o trabalhador que vem novo que, pronto, é um trabalhador que tem experiência, no meu caso, no atendimento, no esclarecimento ao cliente, pronto é diferente do trabalhador que chega e ainda tem que aprender, não é? E isso, esse valor, devia ser reconhecido e nesse aspeto deveria ser reconhecido monetariamente.

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

e: Não, de todo. Muito abaixo daquilo que nós fazemos, porque nós temos que aceder, para além de termos de comunicar com o cliente, nós temos diversas aplicações a que temos que aceder, temos de ter um raciocínio rápido, temos que ter inclusive, muitas das vezes, nós temos que nos informar e tomar conhecimento de procedimentos antes de iniciarmos o atendimento sobre alertas que entretanto surgem e para que possamos

fazer o nosso atendimento da melhor forma possível. É uma carga horária de 8h ou de 4h, o que for, conforme muitos trabalhos, mas exige muita pressão. Não considero de todo que a remuneração esteja associada às funções que fazemos.

Entrevista 19 - Operadora de call-center com 37 anos, solteira, com curso superior, contrato sem termo e não sindicalizada

Da mesma forma que um salário baixo funciona como elemento desmotivador e fomenta um sentimento de injustiça, o contrário pode também resultar num fator importante face às atividades na área dos serviços, cuja pressão e rotatividade se tornam num pré-requisito. Assim, se o salário representar uma justa recompensa face às condições apresentadas, naturalmente, existe uma maior satisfação face ao trabalho.

É assim, olhando para aquilo que se recebe cá fora, eu acho que é uma remuneração justa. Apesar de achar que nós deveríamos ter o direito de termos remunerações mais de acordo com a vida, com o custo de vida do nosso país, eu e os outros que recebem o ordenado mínimo (...) Eu penso muitas vezes, e conheço casais e vivem os dois com o ordenado mínimo.

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Não acho adequado porque na minha ótica todos os salários na área dos serviços deveriam subir, é um setor muito extenuante. Mas a verdade é que aqui estou porque apesar de tudo, acho que o salário acaba por compensar. Aqui, na empresa onde estou, porque já fui muito explorado e é péssimo quando tudo é mau.

Entrevista 10 - Operador de loja de imobiliário com 38 anos, casado com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e não sindicalizado

E: E em termos de remuneração, acha que é uma remuneração adequada para o trabalho que faz?

e: Sim, eu acho que é uma remuneração adequada para o trabalho que faço porque estou a fazer vendas e também estou a receber comissões. Acho que se recebesse o ordenado mínimo, não estaria a fazer isto de certeza absoluta. Não estaria neste trabalho, estaria num que tivesse menos preocupações. A preocupação de atingir um objetivo, de contactar um cliente porque alguma coisa não correu bem, acaba por nos compensar depois a nível do ordenado que recebemos.

Entrevista 18 - Operadora de loja de telecomunicações com 31 anos, solteira, com curso superior, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada (entre 2011 e 2014, sendo agora sindicalizada)

2.2.1 E os seus direitos?

A centralidade do trabalho na vida dos indivíduos e o modo como se vive o mesmo, isto é, a experiência laboral, é também condicionada pela distinção entre as funções desempenhadas e o modo como o próprio trabalho é regulado. Aqui subjaz a questão da legislação como fator que influencia o valor do trabalho, tanto a nível pessoal, como pela qualificação dada pela sociedade. Ao que acresce o questionamento sobre as escolhas políticas face à regulação do trabalho.

(...) Daí também estar o problema que falei há bocado do contrato coletivo que as tabelas estão desestruturadas, não é? E que as empresas não são obrigadas pela tabela totalmente obsoleta a ter remunerações mais altas, ou seja, está tudo feito para que, no fundo, a sociedade, porque este problema das tabelas estarem desestruturadas não é só um problema deste sector, do comércio e serviços, é um problema de outros contratos coletivos noutras áreas, e isto vai fazer com que na sociedade qualquer dia toda a gente ganhe ali muito perto do ordenado mínimo, licenciados ou não. O que de facto é muito mau até para o país, não é? Porque um licenciado que estudos muito para ter a sua formação não se sente reconhecido e daí grande parte das vezes tem que sair, tem que emigrar, tem que ir para o estrangeiro para ser auferido de acordo com aquilo que merece, não é? E daí isso é muito penalizador para o país porque saem pessoas com muito conhecimento para fora, e isso é aproveitado por outros países e não é aproveitado pelo nosso, e foi o nosso país que andou a investir naquelas pessoas e que depois não colhe frutos porque não os sabe aproveitar, porque não valoriza as carreiras, isto no fundo é um problema político, e é um problema que tem a ver com escolhas políticas que se fazem, mas que não estão certas, porque não é por aí que a nossa sociedade vai ser justa, porque nós neste país temos um problema de justiça na repartição da riqueza, em que temos lucros megalómanos nas empresas de, em certas empresas, nas empresas do psi 20, e em certas empresas de distribuição, em certas empresas que têm o monopólio do mercado em Portugal, e esses lucros megalómanos não são, nem tão muito, nem tão pouco, distribuídos pelos trabalhadores. Daí a sociedade ficar completamente desestruturada, qualquer dia só temos ricos e pobres.

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

O valor é 50%, porque o resto é o pessoal. (...) O peso do trabalho na minha vida posso vê-lo de uma forma geral, ou seja, a minha vida é porque eu tenho de trabalhar, portanto, é o profissional e tenho depois o meu lado pessoal, qual o peso que eu dou a cada um? Daí eu dizer 50 e 50 da minha vida pessoal, porque há uma divisão, porque eu passo 8h no meu local de trabalho, portanto eu tenho de me sentir bem e isso também afeta a minha vida pessoal. Depois, o valor também posso interpretar como o valor daquilo que eu faço em termos de para a sociedade, se o meu trabalho é impactante na sociedade ou não? Não é, aí não há 50% de todo, dou-lhe uns 25%, importante para esclarecer faturas, não é determinante, há trabalhos muito mais importantes e muito mais necessários. (...) O meu trabalho dá-me a remuneração, o sentir-me útil, dá-me ambição porque é um trabalho que é competitivo logo faz com que também cresça isso em nós, de competitividade, de querer sempre melhorar e de...é desafiante e é muito prático. (...) Seria o meu trabalho de eleição se fosse o mundo perfeito de contact center, mais regulado, mais reconhecimento, menos pressão, com mais critérios de qualidade do que quantitativo.

Entrevista 19 - Operadora de call-center com 37 anos, solteira, com curso superior, contrato sem termo e não sindicalizada

O trabalho tem um valor inestimável, como é óbvio, é o motor da sociedade e a nível pessoal se tudo estiver a correr bem, contribuiu para a nossa própria evolução. Mas a realidade é muito moldada pelas escolhas políticas, e isso viu-se bem com a austeridade. Nada é feito para melhorar o bem-estar das pessoas, mas sim sempre para gerar mais dinheiro, mas depois objetivamente na vida das pessoas fica tudo igual ou pior, é como se houvesse uma separação entre o que se passa no trabalho, no dia a dia, e depois quem faz as leis e as decisões. Acho mesmo que esse é o grande problema disto tudo.

Entrevista 20 - Operador de loja de eletrónica com 42 anos, solteiro, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Ao relacionarmos o valor do trabalho com a legislação, somos conduzidos a formular a seguinte questão “a quem serve o direito?” (cf. Ferreira, 2019). Daqui ressalta o modo como “o direito se combina com as diferentes formas de poder, com as desigualdades sociais, a maneira como as instituições e organizações são servidas e se

servem do direito, e, no limite, os processos sociojurídicos onde a exceção se normaliza, criando um novo normal onde se descortinam dimensões performativas dos fenómenos da anomia e das patologias sociais e individuais” (Ferreira, 2019: 21). António Casimiro Ferreira (cf. 2019: 19-21) formula esta questão com o objetivo de relacionar o direito democrático com os valores civilizacionais. Da mesma forma, também a questão sobre qual a avaliação/perceção que os/as trabalhadores/as têm da legislação laboral, coloca em conexão os valores que subjazem à regulação do trabalho nas sociedades democráticas atuais. A relação entre política, direito e sociedade é particularmente visível na estruturação e valoração do trabalho, refletindo as escolhas políticas, económicas e sociais que orientam as sociedades. Sendo assim, realçando a interpenetração entre os níveis macro-micro, isto é, levando em consideração os efeitos entre a estrutura social e os processos de interação que nela se desenvolvem, entre sociedade e indivíduos, é possível identificar três representações que embora relacionadas, destacam-se por relevar uma tônica mais premente.

A primeira é a de que os/as trabalhadores/as percebem a regulação do trabalho como resultado de escolhas políticas. Esta perceção prende-se com as perdas contínuas que os/as trabalhadores/as são sujeitos e que conduzem ao questionamento sobre o que se pretende valorizar na esfera laboral, evidenciando um maior destaque face aos lucros das empresas e não ao bem-estar dos trabalhadores/as. A ação dos governos enquanto ator político que promove as mudanças face à legislação e o panorama laboral que se vem sustentando, enfraquece a posição dos trabalhadores pela falta de segurança e flexibilização dos direitos laborais.

E: E em termos da legislação laboral, acha que é uma legislação que protege o trabalhador?

e: Em quê? (risos) Não, de todo. Não protege o trabalhador e acima de tudo não protege a família. O trabalhador é muito importante, mas para o trabalhador a família também é muito importante. Não havendo harmonia, a vontade de trabalhar é zero.

E: Quando diz que não protege a família é...

e: Porque não vimos a realidade, por exemplo, falando agora dos hipermercados e dos supermercados, nós temos trabalhadores na mesma empresa que não se encontram porque não têm as folgas juntas. É completamente descabido o sindicato ter que lá ir dizer "vocês têm este trabalhador e esta trabalhadora que são marido e mulher e não lhe metem

as folgas juntas". Tem que haver, a lei tem que penalizar quem não cumpre estas coisas que são básicas. Eu estou à frente de uma empresa, eu acho que não era preciso um sindicato para estas coisas tão previsíveis. A lei aqui, isto tem que vir da Assembleia da República, porque a gente sabe que as pessoas em si, quanto mais poder têm mais espezinham quem está por baixo. Não quer dizer que todas as pessoas sejam assim, mas na grande generalidade isso acontece. E a lei não protege os salários baixos, é os horários, eu sei lá...é tudo isto. E é assim, nós trabalhamos com muito mais vontade se estivermos bem connosco. E às vezes as pessoas dizem "ah, fui fazer compras e aquela trabalhadora estava com umas trombas". Epá, aquela trabalhadora também é um ser humano, e se calhar não vê o filho há não sei quantos dias...(...) As pessoas esquecem-se que há vida no outro lado.

Entrevista 2 - Administrativa com 51 anos, casada com 2 filhos, 12º ano (curso superior não concluído), contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

Mas eu acho que não, eu acho que os nossos trabalhadores não estão muito protegidos, não. (...) O que eu vejo, pronto, eu trabalhei muitos anos com miúdos nos call-centers, portanto, a tratar de reclamações, eram reclamações que eles atendiam, e acho que não, não dá para proteger muito bem esta malta nova. Não conheço exatamente o contrato geral de trabalho, mas acho pela experiência que eu tenho ali, acho que não dá. E mais, depois com as outras realidades, não é? Podem não ter nada a ver com o contrato de trabalho, mas há de estar por aí. Quando, por exemplo, este casal de médicos tenta fazer um contrato com o hospital central de Coimbra, os HUC de Coimbra, as condições que lhe põem que os levam a ir para o estrangeiro, é porque existe um contrato de trabalho que não acautela essas coisas, não é? Andam criaturas a estudar não sei quanto tempo, a seguir formam-se e especializam-se dentro do hospital e depois quando chega a altura de trabalhar, não dão condições para trabalhar? E as pessoas têm que ir para fora para trabalhar? É porque não há aqui o acautelar do trabalhador. Eu não sei se tem muito a ver com isso, o facto é o que nós vemos é isto, é um abuso constante porque é "tu não queres, vem outro que quer". Por exemplo, falando dos estágios profissionais ou dos estágios. Conheço histórias de que as escolas até pagam um "x" por cada aluno que vá estagiar e dão "x" ao aluno, e as empresas "ok, eu fico contigo, tu fazes o estágio, mas além do dinheiro que me dão a mim, também me dás o que tu ganhas por estares aqui no estágio". A pessoa tem que pagar o seu estágio. (...) Tem a ver com tudo o que está por trás e não protege, e eu continuo a dizer, mais esta malta nova. Esta malta que está a constituir família, que precisa de condições para ter filhotes, aumentar a sociedade, e que não tem. São pessoas formadas, pessoas que têm os seus cursos e continuam a não ter dinheiro para...eu acho

que só sobrevivem, porque com o ordenado mínimo cada um deles, só sobrevivem. Como é que eles podem fazer coisas? Não sei.

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

E: Nesse seguimento, acha que a legislação laboral protege o trabalhador?
e: É como lhe disse, a legislação laboral sempre que é revista é em prejuízo dos trabalhadores e em benefício dos patrões, e já é isto há muitos anos. Eu acho que é isto desde o 25 de abril em diante que cada vez que se mexe no código laboral é sempre para prejudicar o mesmo lado, ou seja, daí vimos que o trabalhador fica sempre a perder e as empresas, lá está, as empresas têm cada vez maiores lucros porque cada vez têm leis mais favoráveis. E nós também não podemos pôr, portanto...a economia de alguma maneira tem que servir para no fundo satisfazer as pessoas, não é? E não satisfazer grupos económicos, porque para que é que a gente quer a economia se depois a economia não vai de encontro àquilo que as sociedades pretendem, não é? A economia, no fundo, hoje em dia, é para a banca e para grandes grupos económicos, de facto para grupos bancários, é para empresas multinacionais, ou seja, o capitalismo não se interessa pelas pessoas. O capitalismo só se interessa por números e acho que isso numa sociedade desenvolvida não interessa às pessoas.

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Esta perspetiva prende-se com a perceção seguinte, de que as alterações à legislação laboral geram cada vez mais insegurança, fazendo do futuro do trabalho sinónimo de incerteza e instabilidade, principalmente, para os mais jovens, isto é, por oposição à experiência de quem começou a trabalhar há décadas atrás, época identificada com uma maior segurança, em especial, relativamente ao contrato de trabalho.

Como é que eu hei-de dizer, é monstruoso ter que estar uma pessoa que vem para um primeiro emprego trabalhar durante 6 meses, fazer face às necessidades que uma empresa tem nesse período, e terminar o contrato e ir para casa sem nada. Entra com uma mão vazia e sai com uma mão cheia de nada. Mas a empresa teve o trabalho do trabalhador precário, não é? E cada vez mais vejo em risco o futuro dos meus filhos, porque trabalhar 6 meses, nada, mais 6 meses, nada. Não conseguem um vínculo, não

conseguem um vínculo e não conseguem um empréstimo para a casa, um empréstimo para o carro, é muito complicado.

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

E: pois, eu também tinha aqui uma pergunta que era de facto se esta legislação laboral é suficiente? Se lhe transmite segurança?

e: Não, e com as últimas intervenções que tem procurado a nível da precariedade, o período experimental aumentar para 180 dias não augura nada de bom, não é? Os contratos de curta duração de 15 para 35 dias também não se prevê nada de bom. Muitas vezes nestes locais, por exemplo, temos empresas também que são dedicadas a departamento de vendas, têm contratos de 15 dias, de curta duração. Mas esses contratos depois não podendo ser renovados, eles colocam duas ou três empresas e vão rodando as pessoas por essas empresas, mas se tiverem os 35 dias, ou seja, é um mês, já lhes passa o dobro do tempo para que possam fazer esse tipo de trabalho. Os 180 dias de período experimental, nós ali num mês começamos a trabalhar com todas as ferramentas que precisamos, os 90 dias já é muito até.

Entrevista 12 - Operador de call-center com 38 anos, solteiro, 12º ano com curso tecnológico, contrato sem termo e sindicalizado

E: E em termos da legislação laboral, acha que esta legislação laboral protege o trabalhador?

e: Não, há muita coisa que não protege e os últimos anos, as leis laborais até tiveram retrocessos nos direitos dos trabalhadores. Uma das coisas que vêm ao de cima e por força das circunstâncias porque tenho um filho que tem 27 anos e que para aí há 4, 5 anos, salta de emprego para emprego e que sei que como ele há tantos outros. Tem uma série de amigos que tendo, ou não, cursos superiores têm muita dificuldade em ter trabalho, têm muita dificuldade em arranjar empregos seguros e que tenham contratos. Uma das coisas que me salta também e que mais me aflição me mete, é que as pessoas, o tipo de contratos que é possível pela lei, que se façam às pessoas jovens que entram num trabalho, é que se alargue o período experimental, que se consiga fazer contratos de anos para anos e que as pessoas consigam estar uma série de anos inseguras com contratos de poucos meses, não é? E que ao fim desse tempo as pessoas sejam atiradas para a rua e se vá buscar outras nas mesmas condições precárias e que as pessoas não tenham segurança no trabalho, que não se sintam seguras. Hoje, cada vez mais um jovem que entre no mercado de trabalho consegue sentir-se seguro no primeiro emprego que tem. Como eu estava a dizer no início, há 34 anos eu entrei, eu já era conhecida da entidade patronal, mas quando entrei, entrei

e foi com um contrato sem restrições, sem experiência, sem meses de contrato, entrei logo com alguma segurança. Hoje em dia as pessoas não têm essa segurança.

Entrevista 14 - Técnica de contabilidade com 53 anos, divorciada com 2 filhos, com curso superior, contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

Por último, o desconhecimento da legislação laboral é também comum entre muitos dos trabalhadores/as, porém, mesmo não tendo conhecimento sobre o modo como a lei atua, a percepção que têm das práticas a que assistem, na sua experiência laboral, resulta numa consciencialização da vulnerabilidade por parte dos trabalhadores/as. Aqui, a “*legal consciousness*” (cf. Ewick e Silbey, 1998), assume particular destaque, pois expressa-se através da forma como os/as trabalhadores/as atribuem significado ao direito através da relação que estabelecem com o empregador e mesmo com os seus colegas de trabalho, e do que observam nas relações de trabalho que se estabelecem entre estes.

E: E em termos da legislação laboral, sente-se protegida pela legislação laboral no seu emprego?

e: Nem sei o que é que lhe hei de responder, não faço a mínima ideia a que hei de responder a essa pergunta.

E: Por exemplo, acha que agora por ter um contrato efetivo, acha que é mais seguro do que um contrato a termo?

e: Eu acho que é a mesma coisa, se eles tiverem que mandar embora, eles mandam embora, e arranjam maneira de mandar embora. Eu acho que eles conseguem. Sei que eles se não estiverem contentes com uma pessoa eles conseguem mandar embora, eles arranjam maneira. E é muito fácil, na nossa área de frescos, que trabalhamos com produtos que são sensíveis, eles conseguem, é muito fácil eles arranjam ali um motivo para mandarem embora por justa causa.

E: E isso tem acontecido?

e: Não tem acontecido, mas é fácil, eu sei que é fácil.

(...) eu recebo um bocadinho mais porque já lá estou há 5 anos e estou agora na fase de reclamar os 5 anos, por lei eles são obrigados a atualizar os salários. Ainda estou à espera da minha resposta, porque sei que há colegas que já foram aumentadas e eu ainda não fui.

E: Isso costuma ser um processo automático?

e: Costuma, costuma. E quando não é, as pessoas não sabem, não são informadas. Eu na altura, em janeiro, fiz os 5 anos e perguntei na altura se me iam aumentar. O que me disseram foi, como houve as reformas dos salários, isso já contemplava. Só que, entretanto, eu percebi que não, que não era bem assim. Houve uma colega que reclamou e foi aumentada. E eu

reclamei também e estou à espera da resposta (...) também já percebi que eles escondem um bocadinho as coisas e se uma pessoa não estiver informada, não sabe.

Entrevista 13 - Operadora de loja em hipermercado com 29 anos, solteira com 1 filho, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva), com curso superior e não sindicalizada

(...) eu vou lhe ser sincera, não sei como a lei atua, porque temos assistentes que realmente não estando efetivos que estavam numa situação mais melindrada, mas os efetivos não é tão fácil eles despedirem alegando que não atingem os níveis de produtividade solicitados. Portanto, sei que a lei diz isso, mas depois na prática parece que não é assim tão fácil despedir alguém que tem muitos anos de casa e que não consiga atingir os objetivos, porque temos diversos assistentes que não atingem durante anos e não é por causa disso que são mandados embora, exatamente porque têm muitos anos de casa.

Entrevista 19 - Operadora de call-center com 37 anos, solteira, com curso superior, contrato sem termo e não sindicalizada

Conclusão

Há uma frase que, propositadamente, vem pontuando este trabalho “o trabalho e os seus direitos ocupam um lugar central no funcionamento das sociedades e na vida dos indivíduos”. Esta frase contém tanto a dimensão objetiva do trabalho – o impacto estrutural através das escolhas sociopolíticas e económicas que orientam a sua regulação e estabelecem as condições laborais – como a sua dimensão subjetiva – o impacto que estas mesmas escolhas têm na vida dos/as trabalhadores/as através da sua experiência laboral, e como tal se estende a todas as outras esferas das suas vidas. Nesta tese discutiu-se, assim, estas duas dimensões e os seus efeitos, levando em consideração os contextos e a forma como se valoriza o trabalho e os seus direitos.

Assim, chegados à conclusão, impõe-se uma síntese dos resultados, a verificação da confirmação, ou não, das hipóteses, e apresentar uma reflexão sobre os resultados encontrados, indicando novas pistas de investigação para o futuro.

A primeira hipótese desta tese afirma que a aplicação das reformas laborais austeritárias em Portugal, no período de 2011 a 2014, estão em discordância com o paradigma do trabalho digno da OIT, assente no conceito de segurança socioeconómica. A normatividade inscrita em cada um dos paradigmas deixa antever dois olhares distintos sobre o valor atribuído ao trabalho. Enquanto o paradigma da austeridade assume o receituário das reformas neoliberais apresentadas desde a década de 1980, assentes na contínua flexibilização dos direitos como pressuposto para o bom funcionamento/resgate dos mercados, o paradigma do trabalho digno baseia-se na idealização de uma sociedade construída sobre os valores da dignidade, solidariedade e coesão social, assentes na visão de justiça social, associado à ambição normativa de desenvolver os direitos sociais do trabalho e dos trabalhadores (Vendramin e Parent-Thirion, 2019: 276). Estamos perante duas formas de orientação política, económica e social, na qual o trabalho e a sua regulação são o seu reflexo.

Fica claro a não conformidade entre os dois paradigmas. A correspondência entre as medidas aplicadas e os tipos de segurança associados ao trabalho, deixa

perceber que a austeridade em nada fomenta a perspectiva do trabalho digno da OIT. A interpretação da relação entre segurança e vulnerabilidade, patente na forma como as condições laborais se revelam tanto de forma objetiva como subjetiva, revela a não conformidade do paradigma da austeridade com o paradigma do trabalho digno da OIT. De um modo geral, todos os tipos de segurança associados ao trabalho se traduzem em situações de vulnerabilidade. Tal reflete o distanciamento quanto à génese do direito do trabalho, cujos princípios fundadores com base na igualdade, liberdade e justiça social, encontramos, igualmente, nos pressupostos do trabalho digno da OIT, e que se fez questão de recordar nesta tese com a invocação dos clássicos como Hugo Sinzheimer e Otto Kahn-Freund. O legado dos autores realça que se deve manter o foco no papel e objetivos do direito do trabalho, os quais assumem a humanidade do trabalhador como referência principal. A título de exemplo, a ideia da função constitucional do direito do trabalho de Sinzheimer lembra-nos de que não há nada de natural ou inevitável nas economias organizadas como mercados livres, conduzindo-nos à ideia de resistir à lógica de mercado que induz danos (cf. Dukes, 2011).

Como já referido, não se espera que o direito do trabalho pare no tempo, dado que a sua origem nasce da revolução industrial, nas quais as degradantes condições laborais impulsionaram a criação de leis que protegessem os trabalhadores e trabalhadoras, juntamente com o sindicalismo, evidenciando a sua importante dimensão coletiva. Mas a verdade é que a sua evolução não pode ser apenas veiculada aos ideais da produtividade e competitividade. O argumento da facilitação da criação de emprego com base na flexibilidade laboral, não deve ser sinónimo da criação de “qualquer emprego”, com quaisquer condições laborais. E com isto não se pretende desvalorizar o cenário macroeconómico, cuja importância também se revela numa política económica que possa contribuir para o crescimento económico, com repercussões sobre a melhoria das condições de vida. O que parece acontecer é o completo desligamento entre a relação causal que se estabelece entre a economia e a regulação do trabalho e seus efeitos na vida dos indivíduos que conduz ao desvanecer de fronteiras muito importantes no direito do trabalho. Esta análise coloca sob evidência a discussão normativa sobre o que é e o que deve ser o direito do trabalho por forma a atingir os seus reais objetivos. A normatividade subjacente ao direito do trabalho é

resultado de escolhas, pelo que se torna necessário questionar as mesmas e os resultados que produzem.

Esta premissa conduz-nos, portanto, à sub-hipótese de que as reformas laborais em Portugal neste período assumem a opção de não valorizar o trabalho, nem promover os direitos dos trabalhadores, mas sim reduzir o seu custo salvaguardando os interesses financeiros. Embora as medidas de austeridade tenham sido implementadas sobre o discurso da urgência e da excecionalidade, a verdade é que segue o rumo flexibilizante do direito do trabalho, presente nas várias reformas ao código do trabalho português. No mesmo sentido, o próprio carácter excecional invocado é contraditório, seja pela implementação de medidas que foram “além da troika”, como pela sua manutenção nos dias de hoje. E ainda que o governo não seja o mesmo dos tempos da troika, a verdade é que existem, ainda, medidas austeritárias que não foram revertidas, constando do atual código do trabalho. A escolha da flexibilização laboral não é pautada por um corte no tempo que corresponde à crise financeira e conseqüente austeridade. Embora com diferentes nuances, umas mais visíveis que outras, o quadro político e económico tem vindo a favorecer a descaracterização protetora do direito do trabalho. Sob orientações europeias, que apontam a suposta rigidez do direito do trabalho português como uma das razões de bloqueio ao crescimento económico, ou no quadro internacional cuja produtividade e competitividade têm como principais obstáculos a legislação laboral mais protetora, o curso flexibilizante tem-se assumido como único caminho possível e desejado.

Com a austeridade e conseqüentes reformas, a opção por este caminho é visível na forma como os argumentos da crise e a inevitabilidade de medidas austeras, simbolizava, em muitos casos, uma vontade já expressa pela entidade patronal. Se se observar o percurso do direito laboral em Portugal, denota-se que é com a introdução do Código do Trabalho em 2003, o qual simbolizou a adaptação do direito do trabalho à economia moderna, com o objetivo da produtividade e da competitividade, que se foram introduzindo medidas como a reversão do princípio do tratamento mais favorável na relação entre legislação e convenções coletivas de trabalho, e definindo mecanismos de caducidade das convenções coletivas (cf. Ramalho, 2009; cf. Lima, 2016). As conseqüentes reformas na legislação laboral, nomeadamente, na Lei nº 7/2009 de 12

de fevereiro, a qual corresponde substancialmente a um novo código do Trabalho, vieram contribuir para a facilitação do despedimento, uma maior flexibilidade quanto aos horários de trabalho e mesmo quanto ao exercício das funções do trabalhador, e enfraquecendo a negociação coletiva (idem). Estas mesmas medidas foram, portanto, aprofundadas no contexto de crise e austeridade, e embora se tenha dado destaque à obrigatoriedade da sua aplicação face aos condicionamentos da ajuda financeira, mais não se fez do que aprofundar a flexibilização laboral que já estava patente nas reformas anteriores. Ao fazê-lo, o rumo das transformações aponta para a desvalorização contínua do trabalho, não apenas no seu sentido pecuniário, como simbólico.

Especificamente quanto às medidas aplicadas, denota-se, por exemplo, a redução dos salários patente no ajuste do tempo de trabalho não pago, beneficiando as empresas e prejudicando os trabalhadores. A questão da introdução de bancos de horas individuais e grupais permitiu aos empregadores ajustarem o tempo de trabalho, resultando numa diminuição ao recurso de trabalho suplementar com pagamento do respetivo suplemento, pelo que a redução do pagamento de horas extraordinárias bem como as menores oportunidades de trabalho suplementar devido a novas formas de flexibilidade nas horas de trabalho, refletiram uma remuneração mais baixa para muitos trabalhadores (cf. OIT, 2018: 143).

No mesmo sentido, o enfraquecimento da negociação coletiva, resultante da redução drástica do número de convenções atualizadas e sua cobertura, tiveram um forte impacto no estabelecimento das condições laborais (cf. Lima, 2016: 29). De uma forma geral, a crise e a austeridade fomentaram um contexto favorável à entidade patronal em termos de negociação das condições de trabalho, registando a tendência recorrente da flexibilização dos direitos laborais que, mesmo embora, de uma forma mais intensa, apenas assumiram os ideais já inscritos nas escolhas políticas e económicas anteriormente tomadas. Este entendimento está também presente na perceção dos trabalhadores e trabalhadoras quanto à sua interpretação da legislação laboral. Nas entrevistas fica patente que os/as trabalhadores/as percecionam a regulação do trabalho como resultado de escolhas políticas. Esta perceção prende-se com as perdas contínuas que os/as trabalhadores/as são sujeitos e que conduzem ao questionamento sobre o que se pretende valorizar na esfera laboral, evidenciando um

maior destaque face aos lucros das empresas e não ao bem-estar dos/as trabalhadores/as. A ação dos governos enquanto ator político que promove as mudanças face à legislação e o panorama laboral que se vem sustentando, enfraquece a posição dos trabalhadores pela falta de segurança e flexibilização dos direitos laborais.

Uma segunda hipótese radica na afirmação de que a experiência dos trabalhadores aponta para um agravamento da precariedade, de que resulta uma crescente vulnerabilidade e insegurança. Esta hipótese é particularmente observada através da correspondência das medidas aplicadas aos diferentes tipos de segurança associados ao trabalho preconizados pela OIT. A forma como os/as trabalhadores/as experienciam o trabalho através do questionamento sobre a regulação laboral, em geral, e no período da austeridade e pós austeridade, em particular, aponta para que as alterações à legislação laboral tenham efeito sobre as condições laborais num sentido negativo. O conceito de precariedade laboral, neste sentido, não engloba apenas a precariedade quanto ao vínculo contratual, como também contempla as condições de trabalho que influenciam o modo como os indivíduos experienciam objetivamente e subjetivamente o seu trabalho. A precariedade laboral é um fenómeno complexo que apresenta características heterogéneas que decorrem de diferentes contextos profissionais, do tipo de trabalhadores, de diferentes qualificações e das condições concretas de trabalho e emprego, não contemplando apenas a natureza do vínculo contratual como, também, as condições de trabalho em que se desenvolve a atividade. O que fica claro, uma vez mais, é a verificação desta hipótese.

De uma forma geral, as medidas introduzidas representaram um agravamento da vulnerabilidade dos trabalhadores. Antes de mais, estamos perante uma situação gradualmente pior, ou seja, certas práticas já se registavam, mas apenas foram mais intensas neste período. Tal é visível com a legitimidade garantida à entidade patronal pelo contexto de austeridade e conseqüente alterações à legislação laboral. Fica patente que há certas normas que foram impostas que já eram práticas comum há muito tempo, nomeadamente, o banco de horas individual negociado diretamente com o trabalhador. Tal deixa perceber que mesmo quando há regulamentação, certas práticas continuam a existir pelo carácter da facilitação e da flexibilidade inerente à atividade que se desempenha, o que é muito notório nas atividades do comércio e serviços. O

agravamento da vulnerabilidade é simbolizado pela perda dos diferentes tipos de segurança associada ao trabalho, registando-se um impacto negativo em todas elas. Não obstante, todas as dimensões da segurança socioeconómica associadas ao trabalho, subjacente ao paradigma do trabalho digno da OIT, são transversais às alterações da legislação laboral, apenas se demarcando a mais clara face ao conteúdo das medidas aplicadas.

A este respeito, a segurança no trabalho, a segurança no salário e a segurança na representatividade ganham destaque na observação da crescente vulnerabilidade. Relativamente à segurança no trabalho (assente nas condições de trabalho e promoção do bem-estar, nas quais o tempo/horas dedicado ao trabalho é um fator determinante, para além abranger diferentes formas de pressão, stress, excesso de trabalho, assédio etc.), os trabalhadores e trabalhadoras entrevistados referiram que embora se tratasse de uma prática regular, em tempos de austeridade e com a aplicação do banco de horas, em particular, a pressão para o fazerem foi muito maior. O ambiente de pressão e stress, muito presente nas atividades do comércio e serviços, foi intensificado neste período. A conjuntura económica e o elevado número do desemprego, agravado pela falta de recursos humanos (pela opção em não contratar por parte das empresas) refletiu-se numa maior pressão sobre os/as trabalhadores/as relativamente ao aumento da carga horária não paga e à sua aceitação por parte dos mesmos, assente na perceção negativa do mercado laboral e do medo de perderem o seu emprego.

Também de forma transversal, o impacto sobre a segurança no salário foi fortemente assinalado. As medidas aplicadas tiveram, quer de forma direta, quer de forma indireta, um impacto negativo sobre o salário. Por um lado, através do tempo de trabalho, como já referido, como também pelo congelamento do salário mínimo. Quanto ao salário mínimo, é visível que este funciona como alavanca para aumentos salariais e melhores condições de vida, o que na sua ausência, contribui, igualmente, para a estagnação salarial. Os/as trabalhadores/as também evidenciaram que o salário mínimo funciona como “boleia”, o que no período da austeridade, devido ao seu congelamento, se traduziu em mais um fator prejudicial. A questão da redução de quatro feriados e a eliminação de 3 dias de férias resultantes da assiduidade do trabalhador, remete para o impacto no salário, havendo aqui uma inter-relação entre a

segurança no salário e a segurança no emprego, relativamente a estas medidas. Tanto o salário como o tempo de lazer/descanso sofreram um impacto negativo na perspetiva dos trabalhadores/as. Nestas atividades do comércio e dos serviços, os feriados funcionam, em muitos casos, como um extra em termos de remuneração, dado serem pagos a dobrar, facto que foi alterado no período da austeridade. E quanto ao tempo de lazer, há um sentimento de injustiça, pois a perceção é que lhes foi retirada uma compensação devida. Como resultado, os trabalhadores e trabalhadoras sentem que lhes são continuamente retirados direitos, vincando a tendência negativa quanto ao estabelecimento das condições de trabalho. O que está associado, igualmente, ao impacto quanto à segurança representativa, que devido ao desequilíbrio introduzido pelas alterações à legislação laboral quanto aos mecanismos da contratação coletiva, simbolizou uma desvalorização e enfraquecimento quanto à defesa coletiva dos trabalhadores.

O agravamento da vulnerabilidade é, ainda, visível, sobre as outras formas de segurança referidas no âmbito do paradigma do trabalho digno, nomeadamente, a segurança na carreira profissional e a segurança na reprodução de competências, face às perspetivas de futuro e motivação para o trabalho. Enquanto para os/as trabalhadores/as a progressão na carreira e aquisição de competências são dois elementos valorizados que se relacionam diretamente com uma maior realização profissional, as práticas das empresas tendem a contornar tanto as oportunidades, como a obrigatoriedade da formação. Todas estas condicionantes e suas implicações nos diferentes tipos de segurança tornam-se reflexo das condições laborais estabelecidas que têm subjacente a questão do reconhecimento e dignidade laborais. As alterações à legislação laboral que têm vindo a promover um agravamento da precariedade, de que resulta uma crescente vulnerabilidade, pressupõem, por isso, um ambiente em que as condições de trabalho tornam difícil estabelecer uma relação recíproca de respeito e reconhecimento, nas quais o/a trabalhador/a se possa sentir reconhecido enquanto reflexo do seu valor. É também notório que os/as trabalhadores/as que referem boas condições de trabalho, através da segurança no emprego, segurança no salário e segurança no trabalho, assinalam, também, uma relação positiva quanto ao reconhecimento do seu trabalho. Existe uma clara relação

entre a satisfação no trabalho e o sentir-se reconhecido por isso. Entre os fatores que contribuem para a satisfação no trabalho, a relação com os seus superiores, juntamente com o salário, são os que mais influenciam a questão da realização no trabalho, evidenciando a importância do reconhecimento e da dignidade laborais como fatores fundamentais no desempenho do trabalho. Por outro lado, a insatisfação por parte dos/as trabalhadores/as com base na percepção de um salário que não corresponde às suas expectativas e da falta de reconhecimento por parte dos seus superiores, reforça o desalento perante o desempenho do seu trabalho.

Desta segunda hipótese surge, portanto, uma sub-hipótese, a de que os trabalhadores têm representações/percepções diferenciadas sobre as reformas e regulação laborais consoante a sua situação laboral, na qual o vínculo contratual, a idade, o sexo, a escolaridade, a filiação sindical e o estado civil são critérios relevantes de análise. No trabalho, como em outras esferas da vida em sociedade, a experiência individual é produto de condições objetivas, logo a experiência de cada um, e a forma como se traduz nas suas percepções e representações será sempre fruto dos elementos objetivos que constituem a sua realidade. Está-se perante uma conceção não dicotómica da relação entre o direito e a sociedade, e entre o individual e o coletivo, assente numa fina observação da realidade social, nos termos da qual princípios normativos e formais são interpretados a partir da experiência concreta dos indivíduos, atendendo às relações que se estabelecem entre os referidos princípios e categorias substantivas que emergem da regulação laboral e a forma como influenciam a vida dos indivíduos. Neste caso, a forma como os dois paradigmas entram em confronto, também é visível no modo como por um lado, há trabalhadores/as com maiores níveis de segurança ou, por outro lado, há situações que pressupõem uma maior vulnerabilidade.

Um ponto parece ser consensual entre todos/as trabalhadores/as, o contrato de trabalho sem termo, efetivo, assume-se como um fator de segurança, mesmo em tempos de crise, como foi o caso do período da austeridade. O contrato de trabalho estando no centro dos debates sobre a precariedade laboral é, de facto, peça fundamental no afirmar da estabilidade do emprego. Nas entrevistas realizadas, todos os que detinham um contrato sem termo, reafirmaram que devido a esta condição

nunca se sentiram inseguros quanto ao facto de poderem ser despedidos. O que não acontece com os que detinham um vínculo laboral diferente, nomeadamente, os contratos a termo, no qual a perceção de um possível despedimento é mais constante. Contudo, e relacionado com a perceção do agravamento da precariedade laboral com reflexo nas alterações à legislação laboral, os trabalhadores efetivos vêm a sua posição mais vulnerável. As alterações que estabeleceram o valor das indemnizações por despedimento mais baixas, e a pressão dos empregadores em chegar a acordo tornou-se um fator penalizante para o trabalhador. Acontece que, mesmo a segurança adquirida pelo contrato de trabalho sem termo, começa a ser colocada em causa devido à forma como a legislação laboral é instrumentalizada, principalmente, pelo contexto da conjuntura económica. No mesmo sentido, também as suas condições de trabalho, que não se relacionam apenas com o vínculo contratual, se refletem em situações de maior vulnerabilidade.

O vínculo contratual torna-se sinónimo da própria perceção de segurança no emprego por parte dos/as trabalhadores/as. Isto é, ter um emprego com um vínculo temporário, ou mesmo em regime *part-time*, é também muitas vezes, um risco que o próprio trabalhador/a está disposto/a a correr, seja pela consciência de que é apenas um salário e não o trabalho ideal, seja pela consciência de que trabalhos temporários e precários, são os mais fáceis de aceder e não manter. Tal coincide com o discurso dos/as trabalhadores/as, no sentido que ter um trabalho em *part-time* constitui-se na maior parte das vezes numa opção que pode não corresponder ao desejo de ter “um trabalho para a vida”. Este fator pode, ainda, relacionar-se com a idade e a escolaridade, abrangendo os trabalhadores mais jovens e que detém níveis de escolaridade mais elevados (licenciatura). É de realçar que a flexibilidade laboral pode não ser, de facto, na sua totalidade, algo negativo. O problema reside nas condições laborais que podem estar subjacentes a este tipo de vínculos e ao tipo de trabalho em questão, os quais pressupõem uma certa “naturalização da precariedade” como característica tácita.

Quanto às outras variáveis, cada uma delas apresenta especificidades que influenciam a experiência dos trabalhadores e a sua perceção face ao trabalho e à sua regulação. Nas entrevistas, o sexo e o estado civil encontram-se associados principalmente no discurso das trabalhadoras. A questão de ser mãe, de ser casada, ou

não, apresentam-se como fatores que afetam a percepção subjetiva de segurança quanto ao emprego, influenciando a percepção da necessidade em manter o emprego e, até mesmo, as suas escolhas face à sua situação profissional. Por um lado, sujeitam-se às condições laborais mesmo que tal, por exemplo, não seja o seu emprego ideal e, por outro lado, preferem ter menos responsabilidades (relativamente à progressão na carreira) e mais tempo para estar em família. Esta perspetiva está de facto, mais presente, no sexo feminino. Embora as desigualdades de género não tenham relevo na análise desta tese, por entender que se trata de um assunto complexo e que por si só, detém um destaque singular, o facto é a que a reprodução dos papéis de género, também se verifica no discurso dos entrevistados, neste caso, das entrevistadas, interferindo com a sua experiência laboral. Quanto ao estado civil, em particular, influencia a percepção de autonomia, no sentido que sendo casado ou em união de facto, e tendo filhos, o agregado familiar influencia não somente o fator financeiro como também o modo como escolhem manter o seu emprego (mesmo face a condições laborais mais desfavoráveis).

Relativamente à idade, escolaridade e filiação sindical, estas variáveis interferem, sobretudo, na forma como os/as trabalhadores/as encaram a dimensão coletiva do trabalho, mais especificamente, quanto às formas de luta e aos sindicatos. A questão da representação coletiva assume particular relevância, pois está diretamente relacionada com a percepção dos direitos. A clivagem é grande face à idade, os trabalhadores com mais de 40 anos, que por sua vez são sindicalizados e têm um contrato de trabalho sem termo, têm sobre os sindicatos uma visão muito positiva. Esta avaliação reflete a génese do movimento sindical, evidenciando uma consciência coletiva legal que encontra na força trabalhadora, enquanto classe, o seu incentivo. Tal confere uma segurança quanto à defesa dos direitos laborais e uma percepção de um maior equilíbrio face à relação laboral, no sentido que se sentem protegidos pelos sindicatos. A *“raison d’être”* do sindicalismo assente na proteção dos trabalhadores, no apoio prestado no local de trabalho, reafirmando o *core* central dos sindicatos na defesa e luta pelos direitos laborais dos trabalhadores, traduz-se numa maior segurança para quem é sindicalizado.

Por outro lado, quanto aos trabalhadores mais jovens (menos de 40 anos) e que não são sindicalizados, a identificação com os sindicatos apresenta características distintas. Indo de encontro ao facto reconhecido de que a taxa de sindicalização tem vindo a diminuir entre os mais jovens, a questão é que não existe uma perceção negativa por parte dos jovens em relação aos sindicatos (cf. Vandaele, 2020). Tal também se coaduna com a perceção de alguns trabalhadores mais jovens não sindicalizados nas entrevistas, o elemento comum não é uma atitude negativa quanto aos sindicatos, mas antes desconhecimento sobre a sua ação. E nesta perspetiva encontram elementos com que mais facilmente se identificam nouro tipo de mobilização, como seja a fomentada pelas redes sociais e que agrega trabalhadores com diferentes vínculos contratuais (mais precários), mais jovens e também mais escolarizados. Estes movimentos que se constroem nas redes sociais e que têm a capacidade de obter um maior alcance face à ação dos sindicatos, aos olhos dos trabalhadores mais jovens impulsionam a crença de que os sindicatos não acompanham a evolução dos tempos e se prendem a estruturas antigas, cujas ações não abrangem a complexidade do mundo laboral atual. O que se reflete, por exemplo, na adesão a manifestações mais generalizadas do que adesão às greves promovidas pelos sindicatos. Por outro lado, esta necessidade de modernização por parte dos sindicatos está também presente no discurso de alguns dos/as trabalhadores/as sindicalizados/as, e mais velhos, os quais demonstram alguma desilusão quanto à ação dos sindicatos.

Aproveitando esta deixa, é importante assinalar que mesmo reconhecendo as suas lacunas, os sindicatos são sinónimo da força coletiva dos/as trabalhadores/as. E mesmo que não cheguem a todos os/as trabalhadores/as da mesma forma, a sua importância enquanto pilar fundamental da defesa dos direitos laborais é reconhecida por todos os/as entrevistados/as, sindicalizados ou não. Por razões óbvias, os/as trabalhadores/as sindicalizados e que desempenham funções de dirigentes sindicais, apontam a contratação coletiva como mecanismo essencial no estabelecimento de boas condições de trabalho e de proteção ao/à trabalhador/a no exercício do seu trabalho. De um modo geral, as condições negociadas preservam e fortalecem os direitos dos trabalhadores, estando inevitavelmente ligadas ao papel dos sindicatos.

O desconhecimento sobre esta vertente da atuação dos sindicatos na negociação das condições de trabalho parece ser um dos principais elementos de bloqueio entre o reconhecimento da sua importância e a indiferença quanto à questão de ser sindicalizado. Quero com isto dizer, que a necessidade de renovação do sindicalismo nos tempos atuais, seja através do seu modo de ação e/ou mobilização, como da própria identidade dos sindicatos está muito relacionada com o desconhecimento da legislação laboral, principalmente, no que diz respeito à negociação coletiva e sua importância. É necessário conectar o papel dos sindicatos no estabelecimento das condições de trabalho, alargando o seu escopo à realidade de todos os/as trabalhadores/as, incluindo toda a diversidade do mundo laboral. O *gap* que existe entre a regulamentação do trabalho estabelecida e reconhecida, e outras formas atípicas que vão tendo destaque devido à flexibilidade fornecida e contorno à lei, como é o exemplo das empresas de *outsourcing*, pode ser colmatado com a contratação coletiva. A aliança entre o tradicional e o alternativo, entre o velho e o novo, pode ser construída sobre bases concretas na negociação coletiva. Aliás, esta perspetiva vai ao encontro, a título ilustrativo, da *Agenda do Trabalho Digno 2030*, proposta pelo governo português recentemente, no sentido de “Alargar a contratação coletiva aos trabalhadores em *outsourcing* que trabalhem mais de 60 dias na empresa e aos trabalhadores independentes economicamente dependentes”¹⁴¹. Porém, a realidade nunca é tão linear e as práticas comuns tendem a estender-se no tempo, e tal é, particularmente, (re)incidente na esfera laboral.

Portanto, concluindo, a relação entre vulnerabilidade e segurança, permitiu identificar, analisar e interpretar a relação entre a normatividade laboral e as experiências dos/as trabalhadores/as, possibilitando agregar os resultados em duas teses principais.

A primeira trata a questão da segurança. Como fator que simboliza segurança para os/as trabalhadores/as, o contrato laboral sem termo, é sinónimo de uma segurança. O sentimento de estabilidade e segurança supera o receio de perder o

¹⁴¹ Conferir:

<https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDI2MgUAmp2vnQUAAAA%3d>

emprego pela segurança reconhecida neste tipo de vínculo contratual. No mesmo sentido, também o salário se torna importante. Os salários mais elevados, isto é, considerados acima da média pelos/as trabalhadores/as funcionam como incentivo no desempenho das suas funções. Ao que acresce um bom ambiente de trabalho, onde as relações com os colegas e os superiores tenham como base o respeito e o reconhecimento laboral. Também a filiação sindical constitui para os/as trabalhadores/as um elemento de segurança na defesa dos direitos associados ao trabalho. Os sindicatos, sobretudo na visão dos/as trabalhadores/as sindicalizados são um importante ator na esfera laboral que permite repor o equilíbrio face ao poder dos empregadores.

A segunda tese realça a vulnerabilidade. Como já referido, a imposição das medidas de austeridade na esfera laboral refletiu-se no agravamento da vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as. As medidas resultaram no aumento do tempo de trabalho não pago, prejudicando quer o seu rendimento económico, quer o seu tempo livre disponível. Tal refletiu-se no ambiente de trabalho através do aumento da carga laboral e do aumento de pressão sobre os/as trabalhadores/as para atingirem os objetivos propostos, legitimados, agora pela legislação e pela conjuntura económica. É notório que mesmo os trabalhadores que detêm um contrato sem termo, elemento de segurança consensual, sentiram uma maior vulnerabilidade devido a estes fatores. As alterações à legislação laboral resultaram, de um modo geral, em piores condições de trabalho, contribuindo para o agravamento da vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as que se estende para além do vínculo contratual. Aliada a esta situação, as perspetivas de futuro com base na aquisição de competências e evolução na carreira profissional, são influenciadas quer pela falta de reconhecimento profissional, quer social do seu trabalho. Este efeito é, particularmente, sentido em certas atividades, como call-center e hipermercados, onde vários trabalhadores identificam condições de trabalho particularmente adversas onde vigoram o stress e a pressão laborais, ao que acresce a falta de reconhecimento social destas atividades, sentindo que se trata de um trabalho desvalorizado socialmente, o que contribui para a insatisfação dos/as trabalhadores/as. Quanto à dimensão coletiva do trabalho, ainda que os sindicatos sejam reconhecidos como fundamentais na esfera laboral, também a falta de identificação com os mesmos

e a necessidade de uma certa modernização por parte, principalmente, dos trabalhadores mais jovens, pode contribuir para o aumento da vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as. Os movimentos laborais alternativos reúnem maior consenso entre os mais jovens e mais escolarizados, mas impõem a que se estabeleça pontes e alianças de modo a reforçar a dimensão coletiva do trabalho.

A tese da vulnerabilidade, a partir destes elementos, espelha-se, ainda na avaliação da legislação e no valor atribuído ao trabalho por parte dos/as trabalhadores/as. No seu entender, as alterações à legislação laboral, geram cada vez mais insegurança, incerteza e instabilidade. Identificam-se aqui duas principais nuances. A primeira é a de que em termos geracionais, fica claro tanto para os trabalhadores mais velhos, como mais jovens, de que existe uma perda de segurança que se verifica pelo aumento da precariedade que se reflete nas condições de trabalho. A segunda centra-se sobre o desconhecimento da legislação laboral por parte dos/as trabalhadores/as que conduz à falta de informação sobre os seus direitos, mas que, por outro lado, mesmo não tendo conhecimento sobre o modo como a lei atua, a perceção que têm das práticas a que assistem, na sua experiência laboral, resulta numa consciencialização da vulnerabilidade por parte dos/as trabalhadores/as. Os/as trabalhadores/as atribuem significado ao direito através da relação que estabelecem com o empregador e mesmo com os seus colegas de trabalho, e do que observam nas relações de trabalho que se estabelecem entre estes.

Quanto ao valor do trabalho, pela experiência dos trabalhadores e assente nas suas perceções, mesmo sendo uma experiência subjetiva de quem o desempenha, é igualmente reflexo da sua regulação e das condições que tal proporciona. Se nos basearmos na experiência subjetiva, fica claro que existe uma relação entre os que, por um lado, valorizam o trabalho enquanto reflexo das suas condições laborais identificadas como positivas – ambiente de trabalho, salário, benefícios, relações com os colegas e superiores; e, por outro lado, uma visão mais negativa, dada pelos/as trabalhadores/as que identificam piores condições laborais – excesso de trabalho, má remuneração, pressão constante – associando o trabalho apenas a um salário e não retirando dele nenhuma realização pessoal. No que diz respeito a esta visão mais negativa, o valor do trabalho está associado, principalmente, à questão financeira, no

sentido de ser essencial para o seu próprio sustento e das suas famílias. A questão da motivação, da realização profissional, até mesmo da utilidade, é substituída pelo ressentimento face à falta de melhores condições de trabalho – sobretudo de um salário digno que se coadune com as funções desempenhadas – e pela falta de reconhecimento. Esta perspetiva exalta o trabalho como representando apenas um salário, e nada mais, esvaziando o sentido do trabalho como algo que deve contribuir para o bem-estar e desenvolvimento pessoal do/a trabalhador/a. O valor dos salários é sem dúvida uma discussão premente no que toca ao trabalho e sua regulação, e de uma certa forma reflete, não somente a discussão pecuniária do seu valor, como também do valor simbólico atribuído pela sociedade.

Assim, será que as opções políticas e socioeconómicas irão valorizar a segurança ou, por outro lado, irão persistir sobre decisões que contribuem para o agravamento da vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as?

A partir da análise desta tese, é notório que o paradigma da austeridade é o resultado “natural” do caminho até então percorrido. Assumindo a posição semiperiférica de Portugal, a regulação do trabalho, produzida fora do contexto social abrangente e desligada de um capitalismo desenvolvido que lhe servisse de suporte económico, ficou à mercê das alterações das condições políticas (cf. Santos, 1992: 109; 175-176). Esta é uma marca importante no desenvolvimento da regulação laboral no contexto português, pois seguindo o rumo flexibilizante apontado pela Europa, Portugal tem dado, continuamente, “um passo maior que a perna”. Acompanhando os padrões europeus quanto ao crescimento económico e as orientações das diferentes instituições internacionais que sugerem a flexibilização do direito do trabalho como meio para o fomento da competitividade e produtividade, esta é a narrativa que se tem mantido entre crises e recessões, persistindo tanto nos países do norte da Europa, como nos do sul, não obstante as diferentes configurações políticas, económicas e sociais que os distinguem. Note-se que tal contexto, vem exatamente de decisões políticas e económicas que resultam da inserção de Portugal na União Europeia, a sua progressiva integração na moeda única e o modo tal tem moldado a ação legislativa e governativa nos últimos vinte anos, principalmente, no domínio do trabalho e do emprego (cf. Teles, 2017). Dentro do espectro das reformas anteriores, o período da austeridade pautou-se

não pela recuperação, mas pelo acirrar da situação gravosa, neste caso, de Portugal. Quanto à regulação sociojurídica laboral, o paradigma da austeridade resulta na consolidação da continuidade das opções e escolhas políticas e socioeconómicas que contribuem para o agravamento da vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as. É sob esta premissa que se deve questionar, portanto, a normatividade subjacente à regulação laboral.

Este tema de investigação é resultado do meu percurso académico e profissional enquanto socióloga, agregando o meu interesse pelas questões do trabalho, do direito e do modo como juntos estabelecem com a política e a economia, um quadro robusto cuja complexidade radica na forma como as dimensões macro-micro caminham lado a lado. A investigação nas ciências sociais deve ser objetiva, mas não necessariamente neutra. E por isso mesmo, o paradigma do trabalho digno que se destaca nesta tese, é também fruto do meu entendimento de uma opção real que permite valorizar o trabalho e os seus direitos. Ao evidenciar-se o trabalho digno enquanto paradigma que afirma a verdadeira génese do direito do trabalho, reconhece-se que a regulação deve contemplar o sujeito humano do direito do trabalho com dignidade, de modo que todas as formas de trabalho possam ser uma fonte de bem-estar pessoal e integração social. Esta orientação contempla, igualmente, a vulnerabilidade dos/as trabalhadores/as, o que pode contribuir para aumentar o potencial do direito do trabalho ao proporcionar uma análise mais aprofundada sobre a ação dos trabalhadores e a própria sustentabilidade do direito do trabalho, incluindo a importância da identidade na experiência e na estrutura do trabalho (cf. Rodgers, 2016). Os pressupostos do direito do trabalho que tiveram na sua origem são reafirmados nos ideais do trabalho digno da OIT, assumindo particular relevância nos dias de hoje.

Falando na atualidade, é visível a centralidade do trabalho e seus direitos nas sociedades contemporâneas. A crise pandémica, que tomando todos de surpresa obrigou ao confinamento como forma de travar a propagação do vírus, teve consequências nefastas sob o normal funcionamento das sociedades, com um enorme impacto sobre a vida social e económica. E uma vez mais, o trabalho e sua regulação assumiram papel destaque. Em Portugal, no cenário de pandemia, o governo declarou o estado de emergência, o que ditou o encerramento temporário de várias empresas e

restrições à livre circulação de pessoas. O *layoff* e o teletrabalho passaram a ser alternativas face ao cenário de confinamento, e um grande número de trabalhadores viu as suas vidas alteradas. A título de curiosidade desde o início da pandemia em Portugal até meados de agosto de 2020, a legislação laboral foi alterada a cada dois dias, tendo sido publicados 88 documentos legais, desde diplomas que visavam especificamente regras laborais ou medidas fiscais que afetam empresas e trabalhadores (Ferreira e Crisóstomo, 2020a: 18-19). Esta frenética de sucessivas alterações demonstra bem como o trabalho desempenha um papel central na governação política, económica e social. No mesmo sentido, e embora a austeridade tenha terminado com o fim do programa de ajustamento proposto pela troika, entre 2011 e 2014, é interessante perceber que a agenda laboral destes tempos tortuosos é ainda central na vida política, económica e social da sociedade portuguesa. Se observarmos os tempos mais recentes, percebe-se que no seio da atual crise política em Portugal, anunciada com o chumbo do orçamento para 2022, está o desentendimento quanto às questões laborais por parte dos partidos mais à esquerda, sobretudo, algumas medidas ainda não revertidas do tempo da troika, como por exemplo o valor das indemnizações por despedimento e o pagamento das horas extraordinárias. Este é o peso das questões laborais, a sua centralidade pressupõe modos diferentes de regulação, não somente no trabalho, mas como reflexo, também, de uma orientação sociopolítica e económica com reais implicações no funcionamento das sociedades.

E tendo isto presente o verdadeiro desafio que se coloca na agenda laboral é a forma como a regulação sociojurídica vai responder face à evolução e transformações das sociedades e qual o caminho escolhido: a segurança ou a vulnerabilidade. É também verdade que não existem modelos puros, a normatividade laboral conjuga em si elementos que contribuem para a vulnerabilidade laboral, como também elementos que reafirmam o carácter protetor do direito do trabalho. A título ilustrativo, e patente na amostra desta tese, o contrato sem termo, sinónimo de segurança, continua a ser preponderante na estrutura da contratualização laboral em Portugal. Contudo, é igualmente perceptível um recuo significativo da incidência de contratos de trabalho sem termo no setor privado nos últimos anos, ao que acresce o aumento da vulnerabilidade destes/as trabalhadores/as face às condições de trabalho estabelecidas, como se

verificou. A questão aqui assenta nas escolhas que produzem consequências a longo-prazo.

Face aos acontecimentos recentes, duas questões assumem particular relevância: a pandemia que veio novamente questionar os limites e as barreiras do direito do trabalho; e a questão da tecnologia e da digitalização do trabalho que tem ocupado muito da agenda laboral, acerca das consequências da inovação tecnológica e da economia digital, apoiada nas redes virtuais e comunicacionais – a denominada Indústria 4.0 – e seu impacto para o mundo do trabalho. Quanto este último ponto, a questão essencial é que, nos possíveis desenvolvimentos futuros do trabalho atípico, seja sobre que forma contratual for, estará relacionado com a digitalização (cf. Eurofound, 2017). E sob esta perspetiva, e mesmo que não sejam um produto do mundo tecnológico, a precarização das relações laborais “são, por sua vez, aproveitadas por novas empresas ‘tecnológicas’ para conceber e promover produtos em que tecnologia e ‘novas’ formas precárias de emprego se misturam” (Teles e Caldas, 2019: 12). Ou seja, mesmo quando se fala no futuro do trabalho, existem questões que são recorrentes do presente e que permanecem como obstáculos na afirmação de um trabalho digno.

Numa tentativa de reafirmar o valor do trabalho e seus direitos, no coração da *Agenda 2030* e dos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, como já referido, o trabalho digno foi incorporado no objetivo nº 8, com a finalidade de “definir o mundo que queremos, não deixando ninguém para trás”¹⁴². Se assim é, que possamos contruir um mundo no qual se possa agregar a força de trabalho sobre um ideal comum: tornar a esfera laboral o reflexo de uma sociedade mais justa e democrática para todos.

¹⁴² Conferir: <https://www.un.org/en/chronicle/article/what-sdgs-mean>

Referências Bibliográficas

Abrantes, José João (2005) *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora.

Alexander, Jeffrey (1985) *The Antinomies of Classical Thought: Marx and Durkheim*. Los Angeles: University of California Press.

Almeida, João Ramos (2017) “Novo emprego. Que emprego?”. *Barómetro das Crises – Observatório sobre Crises e Alternativas*, 16, 1-14.

Almeida, João Ramos de; Martins, Diogo; Leite, Fausto; Lamelas, Filipe (2019) “Horas extraordinárias: por que está a lei a incentivar o trabalho suplementar?”. *Cadernos do Observatório*, 13, 1-52.

Almeida, João Ramos; Caldas, José Castro (2014) “Quanto é que os salários teriam de descer para tornar a economia portuguesa mais competitiva?”. *Cadernos do Observatório*, 1, 1-18.

Almeida, Shamika; Fernando, Mario; Munoz, Ibert.; Cartwright, Susan (2019a) “Retaining health carers: the role of personal and organisation job resources”. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6 (2), 98-113.

Alves, Paulo Marques (2014) “O movimento sindical português no turbilhão da crise global do sindicalismo”, in Marcelo Badaró Mattos, Filipa Ribeiro da Silva, Paulo Teodoro de Matos, Raquel Varela, Sónia Ferreira (Eds.) *Relações Laborais em Portugal e no Mundo Lusófono: História e Demografia*. Lisboa: Edições Colibri, 267-299.

Alves, Sílvia (2019) *Lições Preliminares de Sociologia do Direito*. Lisboa: AAFDL Editora.

Amado, João Leal (2009) *Contrato de trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora.

Aníbal, Sérgio (2020) “Precários na linha da frente na perda de emprego na pandilha”. *Jornal Público*, 6 de agosto, 2-3.

Arthurs, Harry (2010) “The Constitutionalization of Employment Relations: Multiple Models, Pernicious Problems”. *Social & Legal Studies*, 19(4), 403–422.

Arthurs, Harry (2011) “Labour Law after labour”, in Guy Davidov e Brian Langille (eds.) *The idea of labour Law*. UK: Oxford University Press, 13-29.

Artigas, Joan Miró i (2020) “The crumbling of the dangerous idea? Austerity perceptions in the EU after the euro crisis”. *EuVisions online*.

[http://www.euvisions.eu/the-crumbling-of-the-dangerous-idea-austerity-perceptions-in-the-eu-after-the-euro-crisis/](http://www.euvvisions.eu/the-crumbling-of-the-dangerous-idea-austerity-perceptions-in-the-eu-after-the-euro-crisis/) [1 setembro 2020]

Avilés, Antonio Ojeda; Vina, Ordi Garcia (2009) "Regulation of the Labour Market", in Bob Hepple e Bruno Veneziani (eds.) (2009) *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Oxford: Hart Publishing, 59-98.

Bailey, Kenneth (1992) *Methods of social research*. 2. ed. New York: Free Press.

Banakar, Reza; Travers, Max (eds.) (2013) *Law and Social Theory*. Oxford: Hart.

Banco de Portugal (2013) *BOLETIM ECONÓMICO OUTONO 2013*. Lisboa: Departamento de Estudos Económicos

Bardin, Laurence (2008) *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Barros, Mariana (2014) *Direito do trabalho como direito fundamental: o direito ao trabalho como manifestação do princípio fundamental do direito de proteção ao trabalhador constitucionalmente reconhecido*. Tese de Mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa.

Bauman, Zygmunt (2000) *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity Press.

Beck, Ulrich (1992) *The risk society: Towards a new modernity*. London: Sage.

Beck, Ulrich (2013) *A Europa Alemã, De Maquiavel a «Merkievel»: estratégias de poder na crise do Euro*. Lisboa, Edições 70.

Bendassolli, Pedro F. (2012) "Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas". *Psicologia em Estudo*, 17(1), 37-46.

Bernaciak Magdalena; Müller, Torsten (2013) "Austerity policies and the changing context of collective bargaining", in ETUC and ETUI (eds.) *Benchmarking working Europe 2013*. Brussels: European Trade Union Institute, 43–56.

Bernaciak, Magdalena; Gumbrell-McCormick, Rebecca; Hyman, Richard (2014) *European trade unionism: from crisis to renewal? Report 133*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).

Bérout, Sophie (2009) "Organiser les inorganisés: des expérimentations syndicales entre renouveau de pratiques et échec de la syndicalisation". *Politix*, 22 (85), 127-146.

Blustein, David L.; Olle, Chad; Connors-, Alice; Diamonti, A. J. (2016), “Decent work: A psychological approach”. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-10.

Blyth, Mark (2013) *Austerity: the history of a dangerous idea*. USA: Oxford University Press.

Boltanski, Luc e Chiapello, Ève (2009) *O Novo Espírito do Capitalismo*. São Paulo.

Bonnet, Florence; Figueiredo, José B.; Standing, Guy (2003) “A family of decent work indexes”. *International Labour Review*, 142 (2), 213-238.

Bourdieu, Pierre (1998) “The essence of neoliberalism”. *Le monde Diplomatique online*. <https://mondediplo.com/1998/12/08bourdieu> [1 setembro 2020]

Boyer, Robert (2006) “Employment and Decent Work in the Era of ‘Flexicurity’”. *DESA Working Paper No. 32*, 1-23.

Britto, César (2012) “Aspectos Históricos e Ideológicos na Construção do Direito do Trabalho”. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 78 (1), 46-66.

Bruun, Niklas; Hepple, Bob (2009) “Economic Policy and Labour Law”, in Bob Hepple e Bruno Veneziani (eds.) (2009) *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Oxford: Hart Publishing, 31-58.

Burgess, Robert G. (1997) *A pesquisa de terreno*. Oeiras: Celta Editora.

Burroni, Luigi; Keune, Maarten (2011) “Flexicurity: A conceptual critique”. *European Journal of Industrial Relations* 17(1) 75–91.

Caetano, António; Silva, Sílvia A.; Tavares, Susana M.; Santos, Susana C. (orgs.) (2014) *Formação e Desenvolvimento Organizacional - Abordagens e Casos Práticos em Portugal*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.

Calavita, Kitty (2010) *Invitation to Law and Society – An introduction to the study of real law*. Chicago: University of Chicago Press.

Caldas, José Castro; Almeida, João Ramos (2018) “Emprego e salários: pontos de interrogação”. *Barómetro das Crises – Observatório sobre Crises e Alternativas*, 19, 1-10.

Caldas, José Castro; Silva, Ana Alves; e Cantante, Frederico (2020) *As consequências socioeconómicas da COVID-19 e a sua desigual distribuição*. CoLABOR ebooks.

Caldas, José Maria Castro (2012) *O impacto das medidas 'anticrise' e a situação social e de emprego: Portugal - Estudo*. Bruxelas: Comité Económico e Social Europeu

Caldas, José Maria Castro (2015) "Desvalorização do trabalho: do Memorando à prática", *Cadernos do Observatório*, 6, 1-24.

Canotilho, Mariana Rodrigues (2015) *The impact of the crisis on fundamental rights across Member States of the EU Country Report on Portugal*. Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs. Brussels: Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs European Parliament.

Carmo, Renato Miguel (org.) (2010) *Desigualdades Sociais 2010, Estudos e Indicadores*. Lisboa: Editores Mundos Sociais.

Carmo, Renato Miguel do; Matias, Ana Rita (2019) "As dimensões existenciais da precariedade: jovens trabalhadores e os seus modos de vida". *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online]*, 118. <http://journals.openedition.org/rccs/8502> [1 de julho de 2020]

Carmo, Renato Miguel do; Roque, Isabel; Caleiras, Jorge; Assis, Rodrigo Vieira de (2021) *O Trabalho Aqui e Agora: crises, percursos e vulnerabilidades*. Lisboa: Tinta da China

Castel, Robert (1998) *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis, RJ: Vozes.

Castel, Robert (2003) *L'insecurité sociale Qu'est qu'être protégé?*. Paris: Éditions du Seuil et La République dès Idées.

Cesar Alves, Amauri (2019) "Direito, trabalho e vulnerabilidade". *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, 64 (2), 111-13. <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907> [1 julho de 2020]

Checchi, Daniele; Peragine, Vito; Serlenga, Laura (2010) "Fair and unfair income inequalities in Europe". *Working Paper Series - ECINEQ 2010-174 Society for the Study of Economic Inequality*.

Chernyshev, Igor (2005) "Socio-economic security and decent work in Ukraine: A comparative view and statistical findings". *Working Paper No. 76*. Geneva: Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office.

Clauwaert, Stefan; Schömann, Isabelle (2012) "The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise". *Working Paper*. Brussels: ETUI.

Clift, Ben (2018) *The IMF and the Politics of Austerity in the Wake of the Global Financial Crisis*. Oxford: Oxford University Press.

Collins, Hugh; Lester, Gillian L.; Mantouvalou, Virginia (2018) “Does Labour Law Need Philosophical Foundations? (Introduction)”, in Hugh Collins, Gillian Lester & Virginia Mantouvalou, (eds.), *Philosophical foundations of labour law*. Oxford: Oxford University Press, 1-32. https://scholarship.law.columbia.edu/faculty_scholarship/2534 [1 de julho 2020]

Comissão Europeia (1994) *Livro Branco Crescimento, Competitividade, Emprego – Os desafios e as pistas para entrar no século XXI* Bruxelas: Comissão Europeia.

Comissão Europeia (1997) *Livro Verde “Parceria Para Uma Nova Organização do Trabalho*. Bruxelas: Comissão Europeia.

Comissão Europeia (2006) *Livro Verde Modernizar o Direito do Trabalho para enfrentar os desafios do séc. XXI*. Bruxelas: Comissão Europeia.

Commaille, Jacques; Duran, Patrice (2009) “Pour une sociologie politique du droit. Présentation”. *L'Année Sociologique*, 59 (1), 11-28.

Commaille, Jacques; Lacour, Stéphanie (2018) “Legal Consciousness Studies as a Laboratory of a Renewed System of Knowledge About Law. Presentation of the Special Report”. *Droit et société*, 100, 559-569. <https://www.cairn.info/revue-droit-et-societe-2018-3-page-559.htm> [1 julho 2020]

Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego (2012), Conselho Económico e Social – Comissão Permanente de Concertação Social. [http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso Assinaturas versao final 18Jan2012.pdf](http://www.ces.pt/download/1022/Compromisso_Assinaturas_versao_final_18Jan2012.pdf) [1 de setembro 2012]

Correia, António Damasceno (2003) *A concertação social em Portugal*. Lisboa: Vega Editora.

Costa, Ana; Caldas, José Castro (2013) “A União Europeia e Portugal entre os resgates bancários e a austeridade: um mapa das políticas e das medidas”, in Centro de Estudos Sociais (org.) *A anatomia da crise: identificar os problemas para construir as alternativas*. Coimbra: CES/Observatório sobre Crises e Alternativas, 72-107.

Costa, António Firmino da (2009), *Sociologia*. Quimera: Lisboa.

Costa, António Firmino da (2012) “Desigualdades Globais”. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 68, 2012, 9-32.

Costa, Elizardo S., Almada, Pablo (2018) "Mundo do trabalho e pluralidade epistemológica: uma contribuição para o estudo da precariedade". *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, XXXV, 161-179.

Costa, Hermes A. (2017) "Sindicalismo e atores sociolaborais em contexto de austeridade: do voluntarismo dos protestos ao receio das alianças". *Análise Social*, 224, 662-688.

Costa, Hermes A. (2018) "O sindicalismo ainda conta? Poderes sindicais em debate no contexto europeu". *Lua Nova*, 104, 259-285.

Costa, Hermes A. (2020) "Sindicalismo". *Palavras para lá da pandemia: cem lados de uma crise*. Disponível em: <https://ces.uc.pt/publicacoes/palavras-pandemia/?lang=1&id=30293>.

Costa, Hermes A.; Dias, Hugo; Soeiro, José (2014) "As greves e a austeridade em Portugal: Olhares, expressões e recomposições". *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online]*, 103, 173-202. <http://journals.openedition.org/rccs/5584> [1 setembro de 2020]

Costa, Hermes Augusto (2009) "A flexigurança em Portugal: desafios e dilemas da sua aplicação". *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 86, 123-144.

Cotterrell, Roger (2006) "From «Living Law» to the «Death of the Social» - Sociology in Legal Theory", in Michael Freeman (ed.), *Law and Sociology: Current Legal Issues*, Oxford: Oxford, 16-31.

Countoris, Nicola (2007) *The changing law of the employment relationship*. London: Ashgate.

Countoris, Nikola (2019) *Defining and Regulating Work Relations for the Future of Work*. Geneva: International Labour Office.

Countoris, Nikola; Freedland, Mark (2011) "The Legal Characterization of Personal Work Relations and the idea of labour law", in Guy Davidov; Brian Langille, (orgs.) *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 190-208.

Countoris, Nikola; Stefano, Valerio Di; Ewing, Keith; Freedland, Mark (2020) "Covid-19 crisis makes clear a new concept of 'worker' is overdue". *Social Europe online*. https://www.socialeurope.eu/covid-19-crisis-makes-clear-a-new-concept-of-worker-is-overdue?fbclid=IwAR0cnfkMex1Xdbc_uC3T-Wub7r566JRbDcp3HMv81bi2ezXp44ajSJ0qDa0 [1 julho 2020]

Creutzfeldt, Naomi (2020) “Traditions of studying the social and the legal: a short introduction to the institutional and intellectual development of socio-legal studies”, in Naomi Creutzfeldt, Marc Mason e Kirsten McConnachie (eds.) *Routledge Handbook of Socio-legal Theory and Methods*. New York: Routledge, 9-34.

Crouch, Colin (2017) “Membership density and trade union power”. *Transfer*, 23(1) 47–61.

Cruz, Sofia Alexandre (2009) “A precariedade e a dignidade laboral”, in *Dois anos a FERVER: retratos da luta, balanço da precariedade*. Lisboa: Edições Afrontamento, 50-52.

Davidov, Guy (2011) “Re-Matching Labour Laws with their purpose”, in Guy Davidov, Brian Langille, (orgs.). *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 179-189.

Davidov, Guy (2016) *A Purposive Approach to Labour Law*. Oxford: Oxford University Press.

Dejours, Christophe; Deranty, Jean-Philippe (2010) “The Centrality of Work”. *Critical horizons*, 11 (2), 167-180.

Delpeuch, Thierry; Dumoulin, Laurence; Galembert, Claire de (2014) *Sociologie du droit et de la justice*. Paris: Armand Colin.

Denzin, Norman K.; Lincoln, Yvonna S. (Eds.) (1994) *Handbook of qualitative research*. New York: Sage Publications.

Deranty, Jean-Philippe (2015) “Historical Objections to the Centrality of Work”. *Constellations*, 22 (1), 105-121.

Diogo, Fernando (coord.) Palos, Ana Cristina; Rodrigues, Carlos Farinha; Pereira, Elvira; Ribeiro, Fernando Bessa; Branco, Francisco; Trevisan, Gabriela; Fernandes, Lídia; Silva, Osvaldo; Perista, Pedro (2021) *Faces da pobreza em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Dornelas, António (coord.) *et al.* (2011) *Emprego, Contratação Colectiva de Trabalho e Protecção da Mobilidade Profissional em Portugal*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS)

Duarte, Ana Maria (2004), “Precariedade e identidades. Questões para uma problemática”, in *Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia -*

Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção; Atelier: Mercados, Emprego e Trabalho, 11-17.

Dukes, Ruth (2011) "Hugo Sinzheimer and the Constitutional Function of labour law", in Guy Davidov, Brian Langille, (orgs.). *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 57-68.

Dukes, Ruth (2014) *The labour constitution: the enduring idea of labour law*. Oxford: Oxford University Press.

Dukes, Ruth, (2018) "Critical Labour Law: Then and Now", in Emiliios Christodoulidis, Ruth Dukes, Marco Goldoni (eds), *Research Handbook on Critical Legal Theory* (Edward Elgar 2019), 1-23. <https://ssrn.com/abstract=3676355> [1 julho de 2020]

Durkheim, Émile (1977) *A Divisão do Trabalho Social I*. Lisboa: Editorial Presença.

Ebbinghaus, Bernhard; Jelle Visser (2000) *The Societies of Europe – Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan Reference.

Ehrlich, Eugen (1936) *Fundamental Principles of the Sociology of Law*, trad. W L Moll. Cambridge Mass: Harvard UP.

Ehrlich, Eugen (1986) *Fundamentos da sociologia do direito*. Tradução de René Ernani. Gertz. Brasília: UNB.

Erlinghagen, Marcel (2007) *Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: Are there Different European Cultures of Anxiety?* Berlin: DIW German Institute for Economic Research.

Escária, Vítor (2015) *Portugal: Social situation and Employment in a Post-Programme Country*. Brussels: Policy Department A: Economic and Scientific Policy European Parliament.

Estanque, Elísio (2012) "Precariedade, sindicalismo e ação coletiva". *Configurações [Online]*, 9. <https://journals.openedition.org/configuracoes/1133> [1 julho de 2020]

Estanque, Elísio (2018) "Classe, Tecnologia e Revolução". *Finisterra*, 82-83, 119-141.

Estanque, Elísio.; Costa, Hermes A. (2012) "Trabalho, precariedade e movimentos sociolaborais", in Sara Falcão Casaca (org.) *Mudanças laborais e relações de género: novos vetores de (des)igualdade*. Lisboa: Almedina, 165-203.

Estanque, Elísio; Costa, Hermes A.; Fonseca, Dora; Santos, Andreia (2018) “Digitalização e precariedade laboral: novos desafios para o sindicalismo e os movimentos sociais no contexto português”. *Século XXI - Revista de Ciências Sociais*, 8, 2, 589-621.

Eurofound (2014) *Impact of the crisis on industrial relations and working conditions in Europe*. Dublin: Eurofound.

Eurofound (2016) *New topics, new tools and innovative practices adopted by the social partners*. Dublin: Eurofound.

Eurofound (2017) *Aspects of non standard employment in Europe*. Dublin: Eurofound.

European Commission (2012) *The Economic Adjustment Programme for Portugal Third Review - Winter 2011/2012*. Brussels: European Commission Directorate-General Economic and Financial Affairs.

European Commission (2012a) *The Economic Adjustment Programme for Portugal Fourth review – Spring 2012*. Brussels: European Commission Directorate-General Economic and Financial Affairs.

European Commission (2013) *The Economic Adjustment Programme for Portugal. Seventh Review – Winter 2012/2013*. Brussels: European Commission Directorate-General Economic and Financial Affairs.

European Commission (2018) *Promoting employment and decent work in development cooperation. Volume 1: Concepts and foundations*. Brussels: Directorate-General for International Cooperation and Development European Commission.

Ewick, Patricia; Silbey, Susan S. (1998) *The Common Place of Law: Stories from Everyday Life*. Chicago: The University of Chicago Press.

Fernandes, Manuel Ramirez (2012) “A Terceira Alteração ao Código de Trabalho de 2009”. *Estudo elaborado para ser apresentado nas delegações do Conselho Distrital de Lisboa da Ordem dos Advogados*, 1-41. <http://www.oa.pt/upl/%7Bd81a18af-83be-4adf-9dc1-53d3653503b8%7D.pdf> [1 março 2020]

Ferrari, Vincenzo (1989) *Funciones del derecho*. Madrid, Editorial Debate.

Ferraro, Tânia; Santos, Nuno Rebelo dos; Pais, Leonor; Mónico, Lisete (2016) “Historical landmarks of decent work”. *European Journal of Applied Business Management*, 2 (1), 77-96.

Ferreira, António Casimiro (2001) *Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos*, in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Globalização: Fatalidade ou Utopia?*. Porto: Afrontamento, 255-293.

Ferreira, António Casimiro (2005) *Trabalho procura Justiça: os tribunais de trabalho na sociedade portuguesa*. Coimbra: Almedina.

Ferreira, António Casimiro (2006) *Impacto da negociação colectiva na regulamentação do mercado de trabalho*. Lisboa: DGEEP/MTSS

Ferreira, António Casimiro (2008) "Trabalho digno e flexigurança". *Janus-Anuário de Relações Exteriores*, 11, 200-201.

Ferreira, António Casimiro (2012) *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*. Porto: Vida Económica.

Ferreira, António Casimiro (2014) *Política e sociedade: Teoria social em tempo de austeridade*. Porto: Vida Económica.

Ferreira, António Casimiro (2017) *Émile Durkheim - Sociedade, Política e Direito*. Porto: Vida Económica.

Ferreira, António Casimiro (2019) *Sociologia do Direito: uma abordagem sociopolítica*. Porto: Vida Económica.

Ferreira, António Casimiro (Coord.); Santos, Andreia; Rodrigues, Cristina; Henriques, Marina; Lima, Teresa Maneca (2019) *A Organização Internacional do Trabalho no direito do trabalho português: reflexos e limitações de um paradigma sociojurídico*. Coimbra: Almedina.

Ferreira, António Casimiro; Pureza, José Manuel (2013) "Estado de Direito ou Estado de Exceção: A justiça constitucional face ao questionamento do Estado Social", in Centro de Estudos Sociais (org.) *A anatomia da crise: identificar os problemas para construir as alternativas*. Coimbra: CES/Observatório sobre Crises e Alternativas, 250-272.

Ferreira, Vicente (2019) "Mutações e metástases: uma década de crise europeia pós-2008". *Esquerda. Net online*. <https://www.esquerda.net/artigo/mutacao-e-metastases-uma-decada-de-crise-europeia-pos-2008/60202> [1 julho de 2020]

Ferreira, Victor; Crisóstomo, Pedro (2020) "Há empresas a usar férias dos trabalhadores para se salvarem". *Jornal Público*, 20 de março.

Ferreira, Victor; Crisóstomo, Pedro (2020a) “Legislação laboral alterada a cada dois dias durante a Pandemia”. *Jornal Público*, 19 de agosto, 18-19.

Fineman, Martha (2010) “The Vulnerable Subject and the responsive State”. *Emory Law Journal*, 60, 251-275.

Fineman, Martha Albertson (2008) “The Vulnerable Subject: Anchoring Equality in the Human Conditio”. *Yale Journal of Law & Feminism*, 20(1), 8-40.

Fischer, Andrew M. (2014) “The Social Value of Employment and the Redistributive Imperative for Development”. *Human Development Report Office OCCASIONAL PAPER*. New York: Human Development Report Office.

Fonseca, Dora (2016) *Movimentos sociais e sindicalismo em tempos de crise. O caso português: alianças ou tensões latentes? Dissertação de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Frazer, Andrew D., (2009) “Industrial relations and the sociological study of labour law”. *Faculty of Law - Papers (Archive)*, 1-30. <https://ro.uow.edu.au/lawpapers/56> [1 julho de 2020]

Freedland, Mark; Kountouris, Nicola (2011), *The Legal Construction of Personal Work Relations*. Oxford: Oxford University Press.

Frege Carole; Kelly John (2003) “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective”. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24.

Freyssenet, Michel (1999) “The Emergence, Centrality and End of Work”. *Current Sociology*, 47(2), 5–20.

Fudge, Judy (2011) “Labour as a ‘Fictive Commodity?’: Radically Reconceptualizing Labour Law”, in Guy Davidov, Brian Langille, (orgs.). *The Idea of Labour Law*. Oxford: Oxford University Press, 120-136.

Gallie, Duncan; Felstead, Alan; Green, Francis; Inanc, Hande (2017) “The hidden face of job insecurity”. *Work, employment and society*, 31(1) 36–53.

Gennari, Adilson; Albuquerque; Cristina (2011) “Globalização, desemprego e (nova) pobreza: Estudo sobre impactes nas sociedades portuguesa e brasileira”. *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online]*, 92. <http://journals.openedition.org/rccs/3970> [1 julho 2020]

Gibbs, Nathan James (2010) "The Centrality of Social Rights to International Legal Order: Reflections on Alain Supiot's L'esprit De Philadelphie". *Studia Erasmiana Wratislaviensia*, 4. 321-332.

Giddens, Anthony (2008) *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Gironde, Christophe and Gilles Carbonnier (eds.) (2019) *The ILO @ 100 Tackling today's dilemmas and tomorrow's challenge, International Development Policy series No.11*. Geneva, Boston: Graduate Institute Publications, Brill-Nijhoff. <https://journals.openedition.org/poldev/2953> [1 de julho de 2020]

Glaser, Barney.; Strauss, Ansel (1967) *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company.

Glassner, Vera; Keune, Maarten (2010) "Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn". *Working Paper No. 10*. Geneva: International Labour Office.

Godoy, Arilda Schmidt (1995) "Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais". *Revista de Administração de Empresas São Paulo*, 35 (3), 20-29.

Gomes, Júlio (2007) *Direito do Trabalho*. Coimbra Editora.

Graça, João Carlos; Lopes, João Carlos; Marques, Rafael (2011) "The European sovereign debt crisis: The Portuguese case". *Economic sociology_the European electronic newsletter*, 12, 38-47.

Guibentif, Pierre (1992) "A aplicação do direito redescoberta pela sociologia jurídica" in *Sociologia – Problemas e Práticas*, 12, 19-39.

Guibentif, Pierre (2015) "O direito na semi-periferia: uma teoria ambiciosa revisitada à luz da investigação jurissociológica recentemente realizada em Portugal". *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, 2 (1), 50-73.

Gumbrell-McCormick, Rebecca.; Hyman, Richard (2013) *Trade unions in Western Europe: hard times hard choices*. Oxford: Oxford University Press.

Harvey, David (2011) *O Enigma do Capital e as crises do capitalismo*. Lisboa: Bizâncio.

Hepple, Bob (2011) "Factors influencing the making and the transformation of Labour Law in Europe", in Guy Davidov e Brian Langille (eds.) *The idea of labour Law*. UK: Oxford University Press, 30-42.

Hepple, Bob; Veneziani, Bruno (eds.) (2009) *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. London: Hart Publishing.

Hespanha, António (2012) “A revolução neoliberal e a subversão do ‘modelo jurídico’. Crise, Direito e Argumentação Jurídica”. *Revista do Ministério Público*, 130, 9-80.

Hespanha, Pedro; Silva, Manuel Carvalho da; Caldas, José Castro; e Teles, Nuno (2017) “Em jeito de conclusão. O futuro do trabalho e do emprego em aberto”, in Manuel Carvalho da Silva, Pedro Hespanha, José Castro Caldas, (orgs.). *Trabalho e políticas de emprego. Um retrocesso evitável*. Coimbra: Actual, 363-403.

Heyes, Jason; Lewis, Paul (2014) “Employment Protection under Fire: Labour Market Deregulation and Employment in the European Union”. *Economic and Industrial Democracy*, 35 (4), 587-607.

Hirigoyen, Marie-France (1999) *Assédio, Coacção e Violência no Quotidiano*. Editora Pergaminho, Lisboa.

Hirschman, Albert O. (1970) *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press.

Honneth, Axel (2008) “Trabalho e reconhecimento – Tentativa de uma redefinição”. *Civitas*, 8 (1), 46-67.

Honneth, Axel (2011) *Luta pelo reconhecimento – Para uma gramática moral dos conflitos sociais*. Lisboa: Edições 70.

Hydén, Håkan (2011) “Towards a Theory of Law and Societal Development”. *Working Paper* - November 2011.

Hyman, Richard (2015) “Austeritarianism in Europe: what options for resistance?”, in David Natali and Bart Vanhercke (eds.) *Social policy in the European Union: state of play 2015*. Brussels: ETUI, 97-126.

ILO (1999) *Report of the Director-General: Decent Work*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2004) *Economic security for a better world*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2009) *Recovering from the crisis – A global Jobs Pact*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

ILO (2009) *The financial and economic crisis: a decent work response*. Geneva: International Labour Studies

ILO (2010) *Trade and Employment in the Global Crisis*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

ILO (2010a) *Global wage report 2010/11: wage policies in times of crisis*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

ILO (2010b) *Recovery and growth with decent work: report of the Director-General*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

ILO (2011) *Building a sustainable job-rich recovery*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

ILO (2011a) *World of Work Report 2011: Making Markets Work for Jobs*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

ILO (2011b) *Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

ILO (2012) *Global Employment Trends 2012: preventing a deep job crisis*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2012a) *World of Work Report 2012 - Better jobs for a better economy*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

ILO (2012b) *Studies on growth with equity EuroZone job crisis: trends and policy response*. Geneva: International Institute for Labour Studies.

ILO (2012c) *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions. First edition*. Geneva: ILO.

ILO (2013) *Decent work indicators guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2014) *Stock-taking of the ILO's Programme on measuring decent work - Decent Work Indicators and Decent Work Country Profiles*. Geneva: International Labour Office

ILO (2016) *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2017) *World Employment and Social Outlook: Trends 2017*. Geneva: International Labour Office.

ILO (2020) *Managing conflicts and disasters: Exploring collaboration between employers' and workers' organizations*. Geneva: ILO

IMF – International Monetary Found (2013) *Rethinking the State – Selected Expenditure Reform Options*. Fiscal Affairs Department.

INE (2013) *Estatísticas do Emprego - 1º trimestre de 2013*. Lisboa: INE

INE (2014) *Estatísticas do Emprego - 4º trimestre de 2013*. Lisboa: INE

INE (2015) *Rendimento e Condições de Vida 2014 (Dados definitivos)*. Lisboa: INE

INE (2015). *Rendimento e Condições de Vida 2014 (Dados definitivos)*. Lisboa: INE.

INE (2017) *Rendimento e Condições de Vida 2017 (Dados provisórios)*. Lisboa: INE.

INE (2019) *Rendimento e Condições de Vida – 2019 (Dados provisórios)*. Lisboa: INE.

INE (2020) *Estatísticas do Emprego 2.º trimestre de 2020*. Lisboa: INE

Jaumotte, Florence; Buitron, Carolina Osorio (2015) *Inequality and Labor Market Institutions*. IMF.

Kahn-Freund (1972) *Labour and the Law*. London, Stevens & Sons.

Kaufmann, Jean Claude (2013) *A entrevista compreensiva: um guia para pesquisa de campo*. Petrópolis: Vozes.

Kott, Sandrine (2019) “ILO: Social Justice in a Global World? A History in Tension”, in Christophe Gironde e Gilles Carbonnier (eds.) *The ILO @ 100 Tackling today's dilemmas and tomorrow's challenge. International Development Policy series No.11*. Geneva, Boston: Graduate Institute Publications, Brill-Nijhoff, 21-39. <https://journals.openedition.org/poldev/2953> [1 de julho 2020]

Kozen, Lucas. P; Bordini, Henrique S. (2019) “Sociologia do direito contra dogmática: revisitando o debate Ehrlich-Kelsen”. *Rev. Direito Práx.*, 10 (1), 303-334.

Lamelas, Filipe; Silva, Ana Alves (2020) “Insuficiências das medidas excepcionais de proteção do emprego no âmbito da covid-19”. *COLABOR - Políticas em análise*, 3.

Langille, Brian (2011) "Labour Law's Theory of Justice", in Guy Davidov; Brian Langille, (orgs.). *The Idea of Labour Law* Oxford: Oxford University Press, 101-119.

Lawrence, Sofia; Ishikawa, Junko (2005) "Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings." *Working Paper* 59. Geneva: International Labour Office.

Lazzarato, Maurizio (2012) *The Making of Indebted Man*. Los Angeles: Semiotext(e).

Lehndorff, Steffen; Dribbusch, Heiner; e Schulten, Thorsten (2018) "European trade unions in a time of crises — an overview", in Steffen Lehndorff, Heiner Dribbusch and Thorsten Schulten (eds.) *Rough waters European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI, The European Trade Union Institute, 7-38.

Leite, Jorge (2009) *Direito do Trabalho* (Sebenta Direito do Trabalho). Faculdade de Economia Universidade de Coimbra.

Leite, Jorge (2013) "A reforma laboral em Portugal". *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto*, 3 (3), 1-37. <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rfdulp/article/view/3880> [1 julho 2020]

Leite, Jorge; Costa, Hermes A.; Silva, Manuel Carvalho; Almeida, João Ramos (2013) "Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho", in Observatório sobre Crises e Alternativas, *A Anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir as alternativas 1.º relatório*, 108-160.

Leite, Jorge; Costa, Hermes A.; Silva, Manuel Carvalho; Almeida, João Ramos (2014) "Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho", in José Reis (coord.) *A Economia Política do Retrocesso Crise, causas e objetivos*. Coimbra: Almedina, 127-188.

Lhuillier, Dominique (2013) "Trabalho" (F. S. Amador, Trad.). *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492.

Lima, Maria da Campos (2015a) "O que nos devem? Mudanças no regime de emprego, regressão social e desigualdade em Portugal no quadro da austeridade neoliberal". *Crítica Económica e Social online*, maio 2015, 1. <https://criticaeconomica.aquionline.net/2015/05/o-que-nos-devem-mudancas-no-regime-de-emprego-regressao-social-e-desigualdade-em-portugal-no-quadro-da-austeridade-neoliberal/> [1 de julho 2020]

Lima, Maria da Paz Campos (2015) “A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais em Portugal na ótica liberal”. *Cadernos do Observatório*, 5, 1-29.

Lima, Maria da Paz Campos (2016) “O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas”. *Cadernos do Observatório*, 8, 1-52.

Lima, Maria da Paz Campos; Artiles, Antonio Martin (2014) “Descontentamento na Europa em tempos de austeridade: Da ação coletiva à participação individual no protesto social”. *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online]*, 103, 137-172. <http://journals.openedition.org/rccs/5569> [1 julho de 2020]

Livro Branco das Relações Laborais (2007). Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Livro Verde das Relações Laborais (2006). Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Livro Verde das Relações Laborais (2016). Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNjI0BwAQG9WaBAAA%3d%3d> [1 julho de 2020]

Loken, Espen; Seid, Asmund Arup; Dolvik, Jon EriK (2008) *Pathways to Decent Work in a Global Economy*. Norway: Fafo Information Office.

Lopes, Maria (2020) “PCP junta denúncia que mostram fugas à lei laboral”. *Jornal Público*, 27 de março.

LVRL (2018) *Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016 (atualização 2018)*. Lisboa: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

Mamede, Ricardo Paes (2020) “A crise dos sindicatos é um problema de todos”. *Diário de Notícias online*, 11 fevereiro 2020. <https://www.dn.pt/opiniao/opiniao-dn/ricardo-paes-mamede/a-crise-dos-sindicatos-e-um-problema-de-todos-11807422.html> [1 julho de 2020]

Mamede, Ricardo Paes (coord.); Pereira, Mariana; Simões, António (2020) *Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho*. Genebra: OIT.

Martins, Diogo (2019) “Quando a decisão pública molda o mercado: a relevância do salário mínimo em tempos de estagnação salarial”. *Cadernos do Observatório*, 14, 1-34.

Marx, Karl (2017 [1867]). *O Capital*. Lisboa: Edições 70.

Massey, Doreen (2012) “Ideology and economics in the present moment”, in Jonathan Rutherford e Sally Davison (eds.) *The neoliberal crisis*. London: Soundings LW (e-book), 97-107.

Mateus, Cátia (2020) “Empresas portuguesas espiam funcionários em teletrabalho”. *Expresso Economia*. <https://expresso.pt/economia/2020-08-21-Empresas-portuguesas-espiam-funcionarios-em-teletrabalho> [1 setembro de 2020]

Méda, Dominique (2016) “The future of work: The meaning and value of work in Europe”. *ILO Research Paper*, 18, 1-35.

Méda, Dominique.; Vendramin, Patricia (2017) *Reinventing Work in Europe: Value, Generations and Labour*. London: Palgrave Macmillan.

Meerbeek, Jérémie Van (2016) “RECENSIONS F. OST, A quoi sert le droit? Usages, fonctions, finalités, coll. Penser le droit, Bruxelles, Bruylant, 2016, 570 p.”. *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 2(77), 393- 400.

Merton, Robert (1965) *On the Shoulders of Giants*. Chicago and London: The University of Chicago Press.

Merton, Robert (1970) *Sociologia Teoria e Estrutura*. São Paulo: Editora Mestre Jou.

Monteiro Fernandes, (2012) “As primeiras estações da reforma laboral: Tempo de trabalho, tempo de não trabalho, compensação de despedimento”. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, 53(1-2), 101-109.

Monteiro Fernandes, António (1999) *Direito do Trabalho 11ª Edição*. Coimbra, Almedina

Monteiro Fernandes, António (2012a) *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina.

Monteiro Fernandes, António (2014) “A «Reforma Laboral» de 2012 - Observações em torno da Lei 23/2012”, in Centro de Estudos Judiciários, *O tempo de trabalho* Jurisdição do Trabalho e da Emprego, e-book, 59-83. [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o tempo de trabalho.pdf](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o%20tempo%20de%20trabalho.pdf) [1 julho de 2020]

Monteiro, Rosa; Domingos, Liliana (2013) “O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia”. *Sociologia, Problemas e Práticas* [Online], 73. <http://journals.openedition.org/spp/1310> [1 julho 2020]

Moreira, Amílcar; Alonso Domínguez, Ángel; Antunes, Cátia; Karamessini, Maria; Raitano, Michele; Glatzer, Miguel (2015) “Austerity-Driven Labour Market Reforms in Southern Europe”. *European Journal of Social Security*, 2(17), 202-225.

MTE/SPPE/CODEFAT (2007) *Aspectos Conceituais da Vulnerabilidade Social*. Ministério do Trabalho e Emprego e DIEESE Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

Murray, Greg (2017) “Union renewal: what can we learn from three decades of research?”. *Transfer*, 23(1) 9–29.

Namora, Nuno Cerejeira (2016) “«Saldo Laboral Pré e Pós-troika» - Atas da conferência: Direito do Trabalho – Entre a crise e a Liberalização - Análise às recentes alterações”. *Revista Jurídica Portucalense / Portucalense Law Journal*, 19, 156-190.

Nussbaum, Martha (2001) *Women and Human Development*. Cambridge: Cambridge University Press.

Observatório sobre Crises e Alternativas (2017) “A dupla face da recuperação: subida do emprego, estagnação da produtividade”. *Barómetro das Crises – Observatório sobre Crises e Alternativas*, 17, 1-12.

Observatório sobre Crises e Alternativas (2018) “Retoma económica: o lastro chamado precariedade”, *Barómetro das Crises – Observatório sobre Crises e Alternativas*, 18, 1-10.

OCDE (2018) *Perspetivas da OCDE sobre o Emprego para 2018, Sumário em Português*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2011a) *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. Paris: OECD Publishing.
http://www.oecd.org/document/51/0,3746,en_2649_33933_49147827_1_1_1_1,00.html [1 julho de 2020]

OECD (2012) *Economic Policy Reforms 2012: Going for Growth*. Paris: OECD Publishing.

OECD (2018) *OECD Employment Outlook 2018*. Paris: OECD Publishing.
https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en [1 julho de 2020]

OECD (2019) *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en> [1 julho de 2020]

Offe, Claus (1989) “Trabalho: a categoria chave-chave da sociologia?”. *RBCS: Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 4 (10), 6-20.

Offe, Claus (2010), “Inequality and the Labor Market: Theories, opinions, models, and practices of unequal distribution and how they can be justified”. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung/Journal for Labour Market Research*, 43(1), 39-52. http://doku.iab.de/zaf/2010/2010_1_zaf_offe.pdf [1 julho 2020]

Offe, Claus (2013) “Participatory Inequality in the Austerity State: A supply-side approach”, in Armin Schäfer e Wolfgang Streeck (eds.), *Politics in the Age of Austerity*. Cambridge: Polity Press, 198-218.

OIT (2005) *Por uma globalização justa: criar oportunidades para todos*. Genebra: OIT.

OIT (2007) *Documentos Fundamentais da OIT*. Lisboa: Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade de Portugal.

OIT (2013) “Enfrentar a Crise do Emprego em Portugal: que caminhos para o futuro?” - *Relatório preparado pelo Grupo de Ação interdepartamental da OIT sobre os países em crise para a Conferência de Alto Nível*. Lisboa, 4 de novembro de 2013.

OIT (2017) *O trabalho digno e a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. Genebra: Departamento de Comunicação e Informação Pública OIT

OIT (2018) *Trabalho Digno em Portugal 2008-18: Da crise à recuperação*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho

OIT (2020) *Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho Durante a Pandemia*. Lisboa: OIT.

Oliveira, Luísa; Carvalho, Helena (2010) “Desigualdades Geracionais: os jovens e a precariedade de emprego na UE), in Renato Miguel Carmo (org.) *Desigualdades Sociais 2010, Estudos e Indicadores*. Lisboa: Editores Mundos Sociais, 191-198.

Ost, François (2016) *À quoi sert le droit? Usages, fonctions, finalités*. Bruxelles: Bruylant.

Ostry, Jonathan D.; Loungani, Prakash; Furceri, Davide (2016) “Neoliberalism: Oversold?”. *Finance & Development*, June, 38-41.

Paugam, Serge (2007) *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*. Paris: Press Universitaires de France.

Pedersini, Roberto (2010) *Trade union strategies to recruit new groups of workers*. Dublin: Eurofond.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0901028s/tn0901028s.pdf [1 julho de 2020]

Pedroso, João (2020) "Pandemia, precariedade e proteção social". *Palavras para lá da pandemia: cem lados de uma crise*. <https://ces.uc.pt/publicacoes/palavras-pandemia/?lang=1&id=30474>. [1 setembro de 2020]

Pedroso, Paulo (2020) "Os mal-amados sindicatos". *Diário de Notícias online*, janeiro 2020. <https://www.dn.pt/opiniao/opiniao-dn/paulo-pedroso/os-mal-amados-sindicatos-11744224.html> [1 julho de 2020]

Pina, Negesse; Lamelas, Filipe; Nico, Magda; Gil, Manuel (2014) *Propostas para o Trabalho Digno e o Emprego de Qualidade*. Lisboa: Conselho Nacional de Juventude.

Pinto, Gerson Neves (2018) "François Ost – uma questão crucial: para que serve o direito?". *REDES – Revista Eletrônica Direito e Sociedade*, 6 (1), 339-344.

Pinto, Mário (1996) *Direito do Trabalho*. Lisboa: Universidade Católica Editora.

Portugal, Pedro; Vilares, Hugo (2013) "Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical". *Boletim Económico*, Banco de Portugal, Departamento de Estudos Económicos, 65-76.

Portugal, Sílvia (2006) *Novas famílias, modos antigos: as redes sociais na produção de bem-estar*. Tese de doutoramento em Sociologia (Sociologia das Desigualdades Sociais e da Reprodução Social) apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Priban, Jiri (ed.) (2007) *Liquid Society and Its Law*. London: Ashgate.

Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van (1998) *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009) *Direito do trabalho. Parte I - Dogmática Geral*. Coimbra Almedina.

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2013) "Portuguese labour law and industrial relations during the crisis". *Working Paper No. 54*. Geneva: International Labour Office

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2015) *Tratado de direito do trabalho - Parte I dogmática* geral 4ª edição. Coimbra: Almedina.

Rebello, José; Brites, Rui (2012) *A Comunicação Sindical da CGTP-IN*. Lisboa: CGTP-IN.

Redinha, Maria Regina Gomes (2003) “Assédio Moral ou Mobbing no trabalho”. *Estudos em Homenagem ao Professor Raul Ventura*. [http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/Assedio moral ou mobbing no trabalho.pdf](http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/24358/2/Assedio%20moral%20ou%20mobbing%20no%20trabalho.pdf) [1 março de 2012]

Reis, José (1993) “A heterogeneidade de uma economia semiperiférica”, in Boaventura de Sousa Santos (ed.), Portugal - Um Retrato Singular. Porto: Afrontamento, 133-161.

Reis, José (2004) “Estado, Mercado e Comunidade: A economia portuguesa e a governação contemporânea”. *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online]*, 70. <http://journals.openedition.org/rccs/1050> [1 julho de 2020]

REIS, José (2013) “Apresentação”, in Centro de Estudos Sociais (org.) *A anatomia da crise: identificar os problemas para construir as alternativas*. Coimbra, CES/Observatório sobre Crises e Alternativas, 3-11.

Reis, José; Santos, Ana Cordeiro (2018) “Portugal: uma semiperiferia reconfigurada”. *e-cadernos CES*, 29, 57-76.

Renault, Emmanuel (2012) “Dewey et la centralité du travail”. *Travailler*, 28, 125-148.

Renaut, Alain (2005) “O trabalho e a técnica” in *A Filosofia*. Lisboa, Instituto Piaget, 239-282.

Reynaud, Emmanuel (2018) “The International Labour Organization and Globalization: Fundamental Rights, Decent Work and Social Justice”. *ILO Research Paper No. 21*. Geneva: International Labour Office.

Rodgers, Gerry; Lee, Eddy; Swepston, Lee; Van Daele, Jasmien (2009) *The ILO and the Quest for Social Justice, 1919-2009*. Geneva: International Labour Office.

Rodgers, Lisa (2016) *Labour Law, Vulnerability and the Regulation of Precarious Work*. UK: Edward Elgar Publishing.

Rodrigues, Carlos Farinha (Coord.), Figueiras, Rita; Junqueira, Vítor (2016) *Desigualdade do Rendimento e Pobreza em Portugal: As consequências sociais do programa de ajustamento*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Rogoff, Kenneth; Reinhart, Carmen (2010) "Growth in a Time of Debt". *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 100, 573–578.

Rose, Michael (2001) "Disparate measures in the workplace...Quantifying overall job satisfaction". *Paper presented at the 2001 BHPS Research Conference, Colchester*. <http://www.iser.essex.ac.uk/bhps/2001/docs/pdf/papers/rose.pdf> [1 julho de 2020]

Rutherford, Jonathan; Davison, Sally (2012) *The neoliberal crisis*. London: Soundings LW.

Sá, Teresa (2010) "Precariedade" e "trabalho precário": consequências sociais da precarização laboral". *Configurações [Online]*, 7. <http://configuracoes.revues.org/203>. [1 julho 2020]

Saillard, Elif Kuş (2011) "Systematic Versus Interpretive Analysis with Two CAQDAS Packages: NVivo and MAXQDA". *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 12(1), 1–23.

Salazar-Xirinachs, José M. (2004) *Should there be enforceable international labor standards: the perspective of developing countries*. Geneva: ILO.

Santos, Andreia (2012). *Uma análise sociojurídica da precariedade laboral: o caso dos falsos trabalhadores independentes*. Dissertação de Mestrado em Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Santos, Andreia (2015) "Austeridade e ideologia: a instrumentalização do direito do trabalho", in Hermes Costa e Gisela M. Bester (orgs.) *Ensaio de Direito e de Sociologia partir do Brasil e de Portugal: movimentos, direitos e instituições*. Curitiba: Instituto Memória, 21-44.

Santos, Andreia (2021) "Das recentes crises financeiras à crise pandémica. Qual o valor do trabalho?". *SOCIOLOGIA ON LINE*, 25, 11-34.

Santos, Boaventura de Sousa (1992) *O estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)*. Porto: Afrontamento.

Santos, Boaventura de Sousa (2000) *A Crítica da Razão Indolente: Contra o Desperdício da Experiência*. Porto: Afrontamento

Santos, Boaventura de Sousa (2009) *Sociología Jurídica Crítica. Para un nuevo sentido común en el derecho*. Madrid: Editorial Trotta.

Sen, Amartya (1999) *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.

Sennett, Richard (2001) *A corrosão do carácter: As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Editora Terramar.

Serrano, Melisa; Xhafa, Edlira; Fichter, Michael (eds.) (2011) *Trade unions and the global crisis: Labour's visions, strategies and responses*. Geneva: International Labour Office

Silbey, Susan (2008) "Legal consciousness" in Peter Cane and Joanne Conaghan (eds.), *New Oxford Companion to Law*. Oxford: Oxford University Press. http://web.mit.edu/~ssilbey/www/pdf/Legal_consciousness.pdf [1 julho de 2020]

Silbey, Susan (2018) "Studying Legal Consciousness: Building Institutional Theory from Micro Data". *Droit et société*, 100, 685-731. <https://www.cairn.info/revue-droit-et-societe-2018-3-page-685.htm> [1 julho de 2020]

Silva, Manuel Carvalho da (2007) *Trabalho e Sindicalismo em Tempo de Globalização – Reflexões e Propostas*. Mafra: Círculo de Leitores – Temas e Debates

Silva, Manuel Carvalho; Hespanha, Pedro; Teles, Nuno; Caldas, José Castro (2017) "Trabalho e políticas de emprego: passado com lastro, presente conturbado e futuro indeterminado", in Manuel Carvalho da Silva, Pedro Hespanha, José Castro Caldas, (orgs.). *Trabalho e políticas de emprego. Um retrocesso evitável*. Coimbra: Actual, 15-33.

Simitis, Spiros (1987) "Juridification of Labor Relations", in Gunther Teubner (ed.), *A Comparative Analysis in the areas of Labor, Corporate, Antitrust and social Welfare Law*. Berlin: European University Institute, 113-162.

Somers, Margaret (2008) *Genealogies of Citizenship: Markets, Statelessness, and the right to have rights*. Cambridge: University Press.

Sousa, Henrique (2011) "Sindicalização: A vida por detrás das estatísticas (alguns problemas metodológicos)". *Projecto Sociedade Civil e Democracia Working Paper*. Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade de Lisboa.

Sousa-Poza, Alfonso.; Sousa-Poza, Andrés A. (2000) "Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction". *Journal of Socio-Economics*, 29 (6), 517-538.

Spector, Paul E. (1997) *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage.

Standing, Guy (2008) “The ILO: An Agency for Globalization?”. *Development and Change* 39(3), 355–384.

Stoleroff, Alan (2013) “A crise e as crises do sindicalismo: há uma revitalização possível?”, in Raquel Varela (org.) *A segurança social é sustentável. Trabalho, Estado e segurança social em Portugal*. Lisboa: Bertrand, 207-239.

Stoleroff, Alan; Naumann, Reinhard (1993) “A sindicalização em Portugal: a sua medida e a sua distribuição”. *Sociologia Problemas e Práticas*, 14, 19-47.

Streeck, Wolfgang (2013) “The Crisis in Context: Democratic capitalism and its contradictions”, in Armin Schäfer e Wolfgang Streeck (eds.), *Politics in the age of austerity*. Cambridge: Polity Press, 262-286.

Supiot, Alain (1996) *Crítica del derecho el Trabajo*. Madrid: Ministério de Trabajo y Assuntos Sociales.

Supiot, Alain (2005) *Homo-juridicus: ensaio sobre a função antropológica do direito*. Lisboa: Instituto Piaget.

Supiot, Alain (2005a) “O direito do trabalho ao desbarato no «mercado das normas»”. *Questões Laborais. – Lisboa*, 12 (26), 121-144.

Supiot, Alain (2010) “A Legal Perspective on the economic crisis of 2008”. *International Labour Review*, 149 (2), 151-162.

Supiot, Alain (2017) *Governance by numbers The Making of a Legal Model of Allegiance*. London: Hart Publishing.

Tajgman, David; Saget, Catherine; Elkin, Natan e Gravel, Eric (2011) “Rights at work in times of crisis: Trends at the country level in terms of compliance with international labour”. *Working paper*. Geneva: International Labour Office.

Tamamović, Aleksandra Ivanković (2015) *The impact of the crisis on fundamental rights across Member States of the EU – Comparative analysis. Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs*. Brussels: Policy Department C: Citizens’ Rights and Constitutional Affairs European Parliament.

Tavares, Maria Manuel Valadares (2011) *A gestão das Pessoas – Novos rumos desta função nas organizações*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.

Tavares, Miguel Sousa (2012) "E os patrões, Álvaro?". *Jornal Expresso*, 21 de janeiro de 2012, Versão em papel.

Tavares, Rita (2018) "Revisão laboral é a última grande batalha da «geringonça». Esquerda quer afastá-la do calor eleitoral". *Observador on-line*, 6 de fevereiro de 2018. <http://observador.pt/2018/02/06/revisao-laboral-e-a-ultima-grande-batalha-da-geringonca-esquerda-quer-afasta-la-do-calor-eleitoral/> [1 julho de 2020]

Teles, Nuno (2017) "O trabalho como variável de ajustamento: da teoria à prática", in Manuel Carvalho da Silva, Pedro Hespanha, José Castro Caldas, (orgs.) *Trabalho e políticas de emprego. Um retrocesso evitável*. Coimbra: Actual. Coimbra: Actual, 35-78.

Teles, Nuno; Caldas, José Castro (2019) "Tecnologia e Trabalho no século XXI: uma proposta de abordagem". *Cadernos do Observatório*, 12, 1-35.

Teubner, Gunther (1988) "Juridificação: noções, características, limites, soluções". *Revista de Direito e Economia*, XIV, 17-100.

Toni, Miriam de (2003) "Visões sobre o trabalho em transformação". *Sociologias*, 9, 246-286.

Touraine, Alan (2010) *Depois da Crise*. Lisboa, Instituto Piaget.

Trubek, David M. et al., (2005) "'Soft Law', 'Hard Law' and European Integration: Toward a Theory of Hybridity". *Jean Monnet Working Paper 02/05*. New York: NYU School of Law.

Turner, Bryan (2006) *Vulnerability and Human Rights*. The Pennsylvania State University Press.

Turrini, Alessandro; Koltay, Gabor; Pierini, Fabiana; Goffard, Clarisse; Kiss, Aron (2014) *A Decade of Labour Market Reforms in the EU: Insights from the LABREF database*. Brussels: European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

Valenduc, Gérard; Vendramin, Patricia (2016) "Work in the digital economy: sorting the old from the new". *Working Paper 03*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI).

Vandaele, Kurt (2012) "Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand?". *European Journal of Industrial Relations*, 0(0), 1–16

Vandaele, Kurt (2018) “Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe”. *Working Paper 05*. Brussels: European Trade Union Institute (ETUI)

Vendramin, Patricia; Parent-Thirion, Agnès (2019) “Redefining Working Conditions in Europe”, in Christophe Gironde e Gilles Carbonnier (eds.), *The ILO @ 100 Tackling today’s dilemmas and tomorrow’s challenge. International Development Policy series No.11*. Geneva, Boston: Graduate Institute Publications, Brill-Nijhoff, 273-294. <https://journals.openedition.org/poldev/2953> [1 julho de 2020]

Veneziani, Bruno (2009) “The employment relationship”, in Bob Hepple e Bruno Veneziani (eds.) (2009) *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004*. Oxford: Hart Publishing, 99-128.

Verdugo, Lorenzo E. Bernal; Furceri, Davide; Guillaume, Dominique (2012) “Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects”. *IMF Working Paper*.

Vibert, Frank (2007) *The rise of the unelected: Democracy and the new separations of power*. Cambridge: University Press.

Visser, Jelle (2002) “Why fewer European workers join unions. A social customs explanation of membership trends”. *British Journal of Industrial Relations*, 40 (3), 403-430.

Visser, Jelle (2013) “Wage Bargaining Institutions - from crisis to crisis”. *EUROPEAN ECONOMY Economic Papers 488*. Brussels: European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

Visser, Jelle (2016) “What happened to collective bargaining during the great recession?”. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(9), 1-35.

Visser, Jelle (2019) *Sindicatos. Um equilíbrio em tempos de mudança. Documento de trabalho de ACTRAV-OIT*. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho.

Visser, Jelle; Hayter, Susan e Gammarano, Rosina (2015) “Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline?”. *Labour Relations and Collective Bargaining Policy Brief, 1*. Geneva: ILO.

Waddington, Jeremy (2015) “Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times”. *European Journal of Industrial Relations*, 21(3), 205–221.

Webb, Sidney; Webb, Beatrice (1894) *The History of Trade Unionism*. London; New York: Longmans, Green and Co.

Weber, Max (1967 [1905]) *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Pioneira.

White, Stuart (2003) *The Civic Minimum*. Oxford: Oxford University Press.

Williams, Steve; Bradley, Harriet; Devadason, Ranji; Erickson, Mark (2013) *Globalization and Work*. Cambridge: Polity Press.

Wilthagen, Ton; Tros, F.H. (2004) "The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets". *Transfer, European Review of Labour and Research*, 10 (2).

World Economic Confederation (2016) *The Future of Work Issues at stake and policy recommendations from the employment industry*. Brussels: WEC.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (1992) *Curso de Direito do Trabalho*. Lisboa: Verbo.

Zekić, Nuna (2019) "The normative framework of labour law". *Law and Method*, September, 1-16. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3481857 [1 julho de 2020]

Anexos

Guião de entrevista

1) Percurso académico e profissional - Experiência profissional

(idade, proveniência, agregado familiar, com quem vive)

- Qual é a sua escolaridade?
- Quando começou a trabalhar? Quantos empregos?
- Há quanto tempo trabalha nesta empresa?
- Qual o seu tipo de contrato?

2) Período da austeridade (2011-2014) - Impactos da legislação laboral

Quais as suas funções no período entre 2011-2014? Em que as alterações na legislação tiveram lugar, ou seja, no final de 2012?

- Qual o impacto das medidas introduzidas na legislação laboral? Isto é, na prática/na sua experiência concreta, quais foram os efeitos das alterações à legislação no seu trabalho, como na sua vida em geral? Quais as consequências?

Nomeadamente:

2.1) O banco de horas individual

- Trabalhou mais horas quando foi aplicada esta legislação?
- Sentiu que o seu empregador detinha um maior poder sobre o seu trabalho? Isto é, dado que a negociação das horas a trabalhar foram diretamente entre trabalhador e empregador sem a mediação dos sindicatos?
- A adaptabilidade do seu horário sempre foi flexível e manteve-se?

2.2) A redução de quatro feriados; A eliminação de 3 dias de férias resultantes da assiduidade do trabalhador;

- O facto de ter menos tempo de descanso, de lazer, teve consequências no desempenho do seu trabalho? E mesmo na sua vida pessoal e familiar?

2.3) O corte para metade do valor pago pelas horas extraordinárias e nos feriados; Congelamento do salário mínimo

- Dado que o salário é uma parte fundamental do emprego, como geriu o facto da redução do seu salário? Que consequência teve na sua vida?

2.4) Recurso à redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por motivo de crise empresarial; A facilitação dos despedimentos, com indemnizações mais baixas para as empresas; Alargamento dos critérios dos despedimentos por inadaptação e extinção do posto de trabalho;

- A questão de passar a ser mais fácil o despedimento do trabalhador teve algum efeito no desempenho do seu trabalho?
- O facto de os critérios de despedimento dependerem, mais do que nunca, do desempenho dos trabalhadores em termos de produtividade e realização de objetivos teve impacto no seu trabalho?
- Teve consequências no ambiente de trabalho? Na realização das suas funções? Por exemplo, houve despedimentos na sua empresa que influenciaram de alguma forma o seu trabalho?

2.5) Suspensão das disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

- Sendo sindicalizado/a, recorreu ao sindicato durante este período por alguma irregularidade/ conflito no seu trabalho?
- Teve algum tipo de conflito no seu emprego? Com o seu empregador?
- Acha que neste período, os sindicatos, as comissões de trabalhadores ou outra comissão representante dos trabalhadores passaram a ter menos poder em relação às decisões tomadas pelos empregadores?

3) Em relação ao momento atual - diferenças

- Relativamente ao período da austeridade e agora, sente que há alguma mudança?

4) Segurança /valor do trabalho

- Este é o trabalho que sempre quis fazer? Como classificaria o seu trabalho? Sente-se realizado no seu desempenho?
- De um modo geral, está satisfeito(a) com as condições de trabalho?
- Considerando os esforços e os resultados alcançados no seu trabalho, acha que tem uma remuneração adequada? A sua remuneração permite-lhe ter uma vida estável para si e para a sua família?
- O seu trabalho oferece boas perspectivas de progressão na carreira?
- Sente-se reconhecido/a pelo seu trabalho?
- Existem formações contínuas?
- Considera que os sindicatos são um ator importante na proteção dos trabalhadores?
- Acha que a legislação laboral é um fator determinante para se sentir seguro no seu emprego? Sente-se protegido pela legislação laboral?
- Quão importante é o trabalho na sua vida? O trabalho, o seu emprego, é determinante na sua vida? Qual o valor que atribui ao trabalho?

Lista dos/as trabalhadores/as entrevistados/as

Entrevista 1 - Operadora de loja com 49 anos, divorciada com dois filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Entrevista 2 - Administrativa com 51 anos, casada com 2 filhos, 12º ano (curso superior não concluído), contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

Entrevista 3 - Operadora de loja em hipermercado com 41 anos, divorciada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Entrevista 4 - Empregado de balcão com 64 anos, casado com 2 filhos, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Entrevista 5 - Operador de loja de roupa com 34 anos, solteiro, com curso superior, contrato em part-time (entre 2011 e 2014, estando agora efetivo) e não sindicalizado

Entrevista 6 - Operadora de loja em hipermercado com 42 anos, casada com 1 filho, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Entrevista 7 - Administrativa de apoio a comerciais com 53 anos, casada com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Entrevista 8 - Operadora de loja de roupa com 31 anos, solteira, com curso superior, com contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada

Entrevista 9 - Operador de call-center com 41 anos, solteiro, 12º ano de escolaridade, contrato a termo incerto e não sindicalizado

Entrevista 10 - Operador de loja de imobiliário com 38 anos, casado com 2 filhos, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e não sindicalizado

Entrevista 11 - Operadora de loja em hipermercado com 58 anos, casada com 2 filhos, 9º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Entrevista 12 - Operador de call-center com 38 anos, solteiro, 12º ano com curso tecnológico, contrato sem termo e sindicalizado

Entrevista 13 - Operadora de loja em hipermercado com 29 anos, solteira com 1 filho, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva), com curso superior e não sindicalizada

Entrevista 14 - Técnica de contabilidade com 53 anos, divorciada com 2 filhos, com curso superior, contrato sem termo e sindicalizada (dirigente sindical)

Entrevista 15 - Operador de call-center com 32 anos, solteiro, com curso superior, contrato em part-time (entre 2011 e 2014, estando agora efetivo) e não sindicalizado

Entrevista 16 - Operador de loja em hipermercado com 43 anos, em união de facto com 1 filho, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Entrevista 17 - Administrativa de apoio a comerciais com 50 anos, casada, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizada

Entrevista 18 - Operadora de loja de telecomunicações com 31 anos, solteira, com curso superior, contrato a termo (entre 2011 e 2014, estando agora efetiva) e não sindicalizada (entre 2011 e 2014, sendo agora sindicalizada)

Entrevista 19 - Operadora de call-center com 37 anos, solteira, com curso superior, contrato sem termo e não sindicalizada

Entrevista 20 - Operador de loja de eletrónica com 42 anos, solteiro, 12º ano de escolaridade, contrato sem termo e sindicalizado

Informação aos participantes/consentimento

Recolha de dados

A recolha de dados será feita através de entrevistas individuais. A título indicativo, cada entrevista poderá demorar entre 1 a 2 horas, dependendo da disponibilidade da pessoa entrevistada. As entrevistas serão gravadas em áudio, mediante autorização, e apenas a doutoranda terá acesso a esses ficheiros áudio para proceder à análise dos dados.

Gravação em áudio das entrevistas

Como a investigação prevê entrevistar inúmeras pessoas, o volume de informação recolhida será grande, sendo fundamental que se guarde o ficheiro áudio para recordar o que foi dito ao longo das entrevistas. Toda a informação será anonimizada.

Tratamento da informação

Finalizadas as entrevistas, estas serão transcritas e analisadas num programa de análise de dados qualitativos. É objetivo desta investigação analisar todas as entrevistas de um modo global e utilizar apenas excertos de entrevistas anonimizadas para fundamentar o trabalho desenvolvido.

Confidencialidade e anonimato

No momento da transcrição das entrevistas será anonimizada a sua identidade. As informações que fornecer serão utilizadas exclusivamente no âmbito dos objetivos da investigação: texto da tese, divulgação em comunicações, publicações, ou outras formas de divulgação dos dados

Financiamento da investigação

A presente investigação resulta do trabalho desenvolvido no âmbito da Bolsa de Doutoramento com a referência SFRH/BD/121020/2016, cofinanciada por fundos nacionais através da Fundação para a Ciência e Tecnologia e por fundos europeus, através do programa QREN – POCH.

Entidades envolvidas na investigação

A investigação está integrada no âmbito do Doutoramento em Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

A sua participação é voluntária. Todas as pessoas são livres para desistir desta participação em qualquer momento. Se for este o caso, deve informar a doutoranda e os dados não serão incluídos na investigação.

Eu, _____ considero que fui informada/o sobre os objetivos deste projeto e da forma de participação.

(Assinatura da/o Participante)

Data

(Assinatura da Investigadora)

Data