

1 2 9 0



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

Sandra Regina Ribeiro da Graça

**“NOVAS” FORMAS DE FUGA AO DIREITO DO
TRABALHO NOS RELACIONAMENTOS EMPRESARIAIS
FICTÍCIOS**

*“DA IDENTIDADE DOS SUJEITOS
À LEGALIDADE DAS RELAÇÕES EMPRESARIAIS E EMPREGATÍCIAS NO
ÂMBITO DOS FENÓMENOS COLABORATIVOS EM REDE”*

**Tese de Doutoramento em Sociologia: Relações de trabalho,
Desigualdades Sociais e Sindicalismo, orientada pelo Professor Doutor
António Casimiro Ferreira e pela Doutora Dora Fonseca, apresentada à
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra**

Dezembro de 2020



FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

Sandra Regina Ribeiro da Graça

**“NOVAS” FORMAS DE FUGA AO DIREITO DO
TRABALHO NOS RELACIONAMENTOS EMPRESARIAIS
FICTÍCIOS**

*“DA IDENTIDADE DOS SUJEITOS
À LEGALIDADE DAS RELAÇÕES EMPRESARIAIS E EMPREGATÍCIAS NO
ÂMBITO DOS FENÓMENOS COLABORATIVOS EM REDE”*

**Tese de Doutoramento em Sociologia: Relações de trabalho,
Desigualdades Sociais e Sindicalismo, orientada pelo Professor Doutor
António Casimiro Ferreira e pela Doutora Dora Fonseca, apresentada à
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra**

Dezembro de 2020

Aos meus filhos, pelos sorrisos e por serem o destino dos meus sonhos.

Ao Américo pela paciência e por fazer de mim tantas vezes.

Ao meu Pai pelo silêncio pacífico às minhas ausências.

À minha mãe por tudo!

Agradecimentos

Os meus primeiros agradecimentos são dirigidos aos meus orientadores. Agradeço ao Professor Doutor António Casimiro Ferreira a inspiração, os conselhos e recomendações científicas, os ensinamentos e a experiência. Agradeço profundamente a confiança que me permitiu encontrar a minha voz neste trabalho e que foi para mim apaixonante. À minha coorientadora Doutora Dora Fonseca com quem caminhei de mão dadas, o meu sincero obrigado, pelo apoio e disponibilidade constantes, pelos comentários e recomendações inspiradoras, pelo trabalho de revisão, pela motivação e pela sua amizade.

Aos Professores Doutores Hermes Costa e Elísio Estanque, que estiveram sempre presentes ao longo destes seis anos de aventura e descoberta, deixo a minha admiração pelas pessoas que são e por terem acompanhado de perto, vigilantes e atentos este meu percurso pessoal e académico. Muito obrigada.

À Direção da Autoridade para as Condições de Trabalho, anterior e atual, agradeço a possibilidade que me foi dada para o desenvolvimento deste estudo, por terem acreditado na importância e no interesse público do mesmo, enquanto contributo para melhor prosseguir as finalidades inerentes à missão da inspeção do trabalho.

À minha Diretora, Catarina Sardinha agradeço a amizade e por me ter sempre cuidadosamente proporcionado as condições imprescindíveis para durante este tempo, articular o mundo dos meus trabalhos. Agradeço aos colegas de Leiria a pronta disponibilidade, toda a colaboração, tolerância e companheirismo que nunca me faltou.

Aos meus amigos agradeço a paciência, o carinho e por terem suportado pacientemente as minhas ausências. À Bia e à Eloisa por partilharem comigo as mesmas angústias neste que foi um percurso paralelo. À Alexandra por estar sempre presente na minha vida.

A toda a minha família aos quais dedico este trabalho agradeço tudo, à minha irmã Cláudia e ao meu sobrinho António, não esqueço o apoio e a cumplicidade que foram importantes em tantos momentos.

Aos meus avós que já partiram, obrigada por viverem em mim todos os dias.

RESUMO

Os impactos das transformações ocorridas nas últimas décadas sobre os processos produtivos, os modelos organizacionais e as novas formas de prestação do trabalho colocam desafios à compreensão de fenómenos impactantes na esfera social, económica e política dos nossos dias, como a financeirização, a globalização e a internacionalização económica que se interligam diretamente com os fenómenos jurídicos que são objeto da presente investigação.

Este estudo procura contribuir para uma reflexão crítica em torno da legalidade dos relacionamentos empresariais quando configuram mecanismos que visam defraudar o sistema jurídico-laboral. Estes mecanismos consistem em dissimular através da relação mercantil, a responsabilidade da empresa que utiliza e beneficia do trabalho prestado pelos trabalhadores, que não assume como seus, pretensamente sob uma alegada transferência ou externalização das atividades que são desenvolvidas por outra entidade jurídica empresarial. A dissimulação das relações de trabalho dá-se com a ocultação da qualidade do sujeito empregador.

O objetivo é entender a extensão do tema, o alcance dos efeitos e dos impactos sociais que se revelam profundamente desestruturadores sobre as relações de trabalho. As interrogações que são colocados por esta nova forma de fuga ao direito do trabalho suscita a necessidade de novas respostas a velhos desafios, que em última análise se prendem com a mercadorização do trabalho e com a despersonalização das relações laborais.

Importa repensar o direito do trabalho, mas não perder de vista a sua essência, a sua razão de existir e a dimensão dos seus desequilíbrios num mundo onde os interesses dos mais fortes são cada vez mais inevitavelmente aceites por uma sociedade que revela começar a perder as expectativas legítimas de uma vida melhor e de um mundo mais justo, solidário e sustentável.

Palavras-chave: reestruturação produtiva, outsourcing, direito do trabalho, dissimulação do empregador

ABSTRACT

The impacts of recent transformations on production processes, organizational models, and new forms of work delivery, pose challenges to the understanding of phenomena that have an effect on the social, economic and political spheres of our days, such as financialization, globalization and economic internationalization, which are directly linked to the legal phenomena that are the object of this research.

This study seeks to contribute to a critical reflection on the legality of business relationships when they set up mechanisms that aim to defraud the labour legal system. These mechanisms consist of concealing, through market relationships, the responsibility of the company that uses and benefits from labour provided by the workers, which it does not assume as its own, allegedly transferring or outsourcing the activities that are developed by another corporate legal entity. The concealment of employment relationships takes place with the concealment of the type of employer.

The aim is to understand the scope of the theme, as well as the extent of the social effects and impacts that are proving to be profoundly destructive to labour relations. The questions posed by this new form of escape from labour law raise new answers to old challenges, which ultimately relate to the commodification of labour and the depersonalization of labour relations.

It is important to rethink labour law, but not to lose sight of its essence, its reason for existence and the extent of its imbalances in a world where the interests of the strongest are increasingly accepted by a society that is beginning to lose legitimate expectations of a better life and a fairer, more supportive and sustainable world.

Keywords: productive restructuring, outsourcing, labour law, concealment of the employer.

LISTAS DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AE – Acordo de Empresa

ACT – Autoridade Condições de Trabalho

ARECT – Ação de Reconhecimento do Contrato de Trabalho

ASAE – Autoridade Segurança Alimentar e Económica

AT – Autoridade Tributária

CAE – Código de Atividade Económica

CC - Código Civil

CCT – Contrato Coletivo de Trabalho

CESE – Comité Económico e Social Europeu

CLBRT – Comissão do Livro Branco das Relações Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Contrato de Trabalho

FMI – Fundo Monetário Internacional

GNR – Guarda Nacional Republicana

IMTT – Instituto Mobilidade dos Transportes Terrestres

INE – Instituto Nacional de Estatística

IRCT – Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho

MA – Manual de Acolhimento

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PE – Parlamento Europeu

PME – Pequenas e Médias Empresas

SEF – Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura simplificada de uma cadeia de abastecimento mundial no setor do vestuário	Pág. 45
Figura 2 – Esquema do Relacionamento interempresarial licito	Pág. 87
Figura 3 – Esquema do Relacionamento interempresarial ilícito	Pág. 87
Figura 4 – Esquema Contrato de Trabalho	Pág. 117

ÍNDICE

Agradecimentos	iii
RESUMO	iv
ABSTRACT	v
LISTAS DE SIGLAS E ABREVIATURAS	vi
LISTAS DE FIGURAS	vii
INTRODUÇÃO	13

PARTE I

Fenomenos colaborativos empresariais – Uma aproximação contextual ao objecto de estudo

Introdução	20
------------------	----

Capítulo I

1. Relações de cooperação empresariais– redes de empresas.....	23
1.1. A financeirização e a reestruturação dos processos produtivos	25
1.2. Novas Trajetórias Organizacionais: Da Rigidez à Flexibilidade	29
1.3. Autonomia versus Dependência nas fórmulas de cooperação empresarial	34
1.4. A empresa horizontal - redes empresariais globais	36
1.5. A globalização económica e internacionalização da produção	39
1.6. “Nova” lógica organizacional: A “Interdependência” dos relacionamentos em rede.....	41
1.7 Governo das sociedades / <i>Corporate Governance</i>	50
1.8. Governação económica global e Estado Nação: alteração dos modelos regulatórios	53

Capítulo II

2. Relações de cooperação de base societária ou grupal.....	57
2.1. Relações de domínio ou de grupo (verticais) societárias.....	59
2.2. Os grupos de facto e o exercício do poder na “sombra” da responsabilidade.	62
2.3. Modelos de regulação em discussão.....	64
2.3.1. O Arquétipo baseado no controlo interempresarial (orgânico).....	65
2.3.2. O Arquétipo baseado na unidade de gestão – da rede “pluri-empresarial”	67
Conclusão.....	71

PARTE II

Impactos laborais da fragmentação do espaço produtivo nas novas estruturas empresariais

Introdução.....	74
-----------------	----

Capítulo I

1. Impactos organizacionais e jurídicos da externalização e da colaboração em rede.....	77
1.1. Transformação do “trabalho” em “serviços” - dos “processos de produção” aos “processos de servicialização”.	77
1.2. A externalização enquanto estratégia organizacional e jurídica	81

Capítulo II

2. Legalidade dos relacionamentos Empresariais: Da empresa fictícia à cedência ilícita de trabalhadores enquanto mecanismo de “arrendamento de serviços” .89	
2.1. Cedência ilícita de trabalhadores e comercialização de mão-de-obra: insuficiência de regulação ou desregulação intencional?	90

2.2. Empresa <i>fictícia/interposta</i> na triangulação dos relacionamentos empresariais	93
2.3. A empresa prestadora de serviços/ multisserviços/ ou outsourcing: a substituição do trabalho temporário por uma nova via de precariedade - a comercialização do trabalho desregulado.....	98
2.3.1 O que distingue o outsourcing da subcontratação tradicional?.....	101
2.3.2 O “outsourcing” ou “empresas multisserviços” e a comercialização de mão-de-obra.....	101

Capítulo III

3. Legalidade do relacionamento laboral: O real empregador e a subordinação jurídica	107
3.1. Relação jurídica de trabalho: O Empregador Real na triangulação das relações laborais.....	108
3.2. Igualdade/ Liberdade: uma equação desequilibrada da Relação de Trabalho	111
3.3. Subordinação versus Autonomia: Contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços (individual).....	115
3. 4. Ampliação das fronteiras do Direito do Trabalho: Critérios indiciários da qualidade de empregador nas relações de trabalho triangulares	122
3.4.1 Plataformas digitais e a empresa virtual: A prestação de trabalho nas novas tecnologias enquanto “nova” forma de fuga à regulação laboral	131

Capítulo IV

4. Impactos socio-laborais da fragmentação empresarial em rede	140
4.1. Dualismo, polarização do emprego e ampliação do trabalho precário dos trabalhadores periféricos ou <i>genéricos</i>	142
4.2. Temporalidade e insegurança das relações de trabalho.....	146
4.3. Desigualdade salarial e a distinta aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.	149

4.4. Segurança e saúde no trabalho	152
4.5. Fragmentação dos direitos coletivos dos trabalhadores, das suas estruturas de representação e da ação sindical.....	154

PARTE III

Metodologia e Casos de Estudo

Capítulo I

1. Razão de um estudo e do seu método.....	160
2. Objeto de estudo multidisciplinar: a sociologia do direito como um instrumento para repensar o Direito do Trabalho	164
3. Modelo de análise: metodologia qualitativa e observação participante.....	169
4. O estudo de caso alargado como estratégia de investigação	171
4.1. Objetivos e métodos	172
4.2 Enquadramento da análise e as hipóteses de estudo.....	173
4.3 Estrutura analítica dos casos de estudo	175
5. Compreender a análise dos estudos de casos	178

Capítulo II

1. Primeiro estudo de caso: “Os <i>Trabalhadores Genéricos</i> ”	180
1.1 Pergunta de Partida e Matriz Analítica.....	181
1.2 Relacionamento interempresarial assente numa relação societária grupal	186
1.3 Análise do sistema organizacional.....	189
1.4 Relações de trabalho: Subordinação jurídica dos trabalhadores “genéricos”	194
1.5 Efeitos socio-laborais: regime contratual coletivo aplicável e filiação sindical	197

2. Segundo caso de estudo: “Outsourcing” ou “empresa multisserviços” uma “nova” via de desregulação e alternativa ao trabalho temporário	200
2.1 Pergunta de Partida e Matriz Analítica.....	201
2.2 Relacionamento interempresarial assente num contrato de “prestação de serviços”.....	202
2.3 Análise Organizacional: Objeto social e atividades desenvolvidas por cada uma das empresas.....	210
2.4 Relações de trabalho: Subordinação jurídica dos trabalhadores “logistas”.....	215
2.5 Efeitos socio-laborais: da temporalidade das relações de trabalho à ausência de carreira profissional.....	225
3. Terceiro estudo de caso: “Um caso paradigmático de “vulnerabilidade” e de fuga ao Direito”	229
3.1 Pergunta de Partida e Matriz Analítica.....	232
3.2 O relacionamento interempresarial assente num contrato de “prestação de serviços”.....	234
3.3 Análise Organizacional: Objeto social e atividades desenvolvidas por cada uma das empresas.....	237
3.4 Relações de trabalho: Subordinação jurídica dos trabalhadores e Caracterização do quadro de pessoal	243
3.5 Efeitos socio-laborais: Relações de trabalho baseadas em contratos a termo celebradas com trabalhadores especialmente vulneráveis.....	248
CONCLUSÕES	253
Reflexão final: Direito do trabalho ou trabalho sem direitos?.....	267
BIBLIOGRAFIA	273

INTRODUÇÃO

O futuro do trabalho tem sido à escala global tema de discussão e de preocupações marcadas pelo receio que as mudanças no mundo do trabalho o afastem cada vez mais do objetivo de justiça social em vez de o aproximar (OIT, 2015). As profundas transformações ocorridas nas últimas décadas nos processos produtivos, nos modelos organizacionais e nas novas formas de prestação do trabalho têm sido objeto de variadíssimos estudos sociológicos que procuram compreender as consequências e os impactos dessas alterações na realidade laboral, na esfera social, na vida dos trabalhadores, e nos sistemas de representação.

Por outro lado, os questionamentos sobre o futuro do direito do trabalho são inúmeros e colocam em relevo a capacidade do direito cumprir as suas funções e por esse meio conferir efetividade às suas normas. Torna-se assim essencial compreender a estreita relação existente entre o direito e o permanente conflito social que fundamenta a necessidade da regulação jurídica. Como sublinha Vincenzo Ferrari, a função do sistema jurídico é, por um lado, mitigar os elementos que potenciam o conflito social, onde o direito se assume como um instrumento de orientação e integração, e, por outro, potenciar e reforçar os mecanismos de coesão social (Ferrari, 1989). Quando o direito se torna incapaz de solucionar e dar tratamento aos conflitos, torna possível a reprodução desses mesmos conflitos. Nesse campo, o direito revela uma capacidade desagregadora, antagónica aos seus propósitos, que conduz os sujeitos a questionarem e reconsiderarem permanentemente a sua própria posição e as próprias possibilidades de prevalecer.

A efetividade do direito exige ir além dos aspetos da sua configuração técnica mais positivista para atender ao contexto societal onde permanentemente se desenvolvem os fenómenos jurídicos. O estudo empírico dos novos fenómenos jurídicos e dos novos desafios que o mundo do trabalho coloca ao sistema jurídico são fundamentais para compreender o alcance, os pressupostos e as razões que devem orientar a procura de respostas pelo direito. O pensamento jurídico encontra-se, como nos diz Eduardo Faria, frente ao desafio de encontrar alternativas para o esgotamento paradigmático dos seus principais modelos

teóricos e analíticos, “tal a intensidade gerada pelo impacto das transformações nos seus esquemas conceituais, nos seus pressupostos etimológicos, metodológicos e procedimentais” (Faria, 1999 p. 13).

Por essa razão, procuramos nesta pesquisa investigar a dimensão factual dos fenómenos jurídicos sobre os quais nos debruçamos, inseridos no contexto histórico e social onde se forjam novas racionalidades das organizações, das instituições e em especial das empresas, o que nos instiga a perceber a permeabilidade do direito do trabalho às constantes mudanças sociais e económicas de que é ele próprio é feito. Para isso torna-se imprescindível compreender os fenómenos laborais e as relações de trabalho a partir de uma visão sistémica e interdisciplinar que permita abarcar a complexidade da realidade pela interpretação e conjugação de várias esferas de análise que observem o espaço empresarial relacionado com as políticas económicas, industriais e de desenvolvimento, potencialmente incitadas pela globalização dos mercados e pelas novas formas de governabilidade, onde as instituições tradicionais e o próprio Estado se confrontam com a dúvida sobre qual o papel a desempenhar.

As relações de trabalho configuram incontornavelmente relações de poder, cujos equilíbrios urge reorientar face às constantes estratégias que as empresas e os grupos empresariais enquanto empregadores têm demonstrado possuir como dotes ou talentos de imaginação quando se trata de defraudar a lei (Taurant, 2003). É este o campo de análise que iremos essencialmente procurar desvendar, o campo da dissimulação dos negócios jurídicos inerentes aos relacionamentos empresariais, e conseqüentemente a ocultação da qualidade do sujeito empregador, enquanto estratégia de desresponsabilização e de desligamento dos direitos e garantias que a relação de trabalho deve oferecer em função das possibilidades daqueles que emprega. Esta investigação procura trazer à luz da discussão a forma como as novas estratégias empresariais presentes nos relacionamentos colaborativos entre empresas podem ofuscar “velhas” formas de fuga ao direito do trabalho, nomeadamente na mercadorização que representa o arrendamento de mão-de-obra. Nas palavras de Robert Castel, o direito do trabalho é o produto de um compromisso dinâmico entre uma exigência económica em otimizar a capacidade produtiva da força de trabalho, uma exigência social em dominar os riscos que fazem com que os trabalhadores mergulhem na insegurança,

e uma exigência política de garantir a coesão da sociedade sob a égide do Estado (Castel, 1999).

A hipótese que colocamos neste estudo assenta no argumento de que os relacionamentos empresariais presentes na subcontratação, terceirização ou outsourcing sustentam uma aptidão e uma capacidade invulgar de fuga ao direito do trabalho, por meio de um novo espaço de evasão que viabiliza a diluição do vínculo empregatício e a identificação do empregador, potenciando a desresponsabilização das empresas e a efetividade dos direitos dos trabalhadores.

No desenvolvimento desta hipótese, iniciamos a primeira parte desta tese com uma abordagem teórica que procura contextualizar a configuração das novas fórmulas de relacionamento empresarial no espaço da reestruturação produtiva e da flexibilização dos modelos organizacionais que se desenvolvem no marco da economia capitalista global. Nessa contextualização, a financeirização e a desregulamentação traçam um marco na expansão do capitalismo que se integra na chamada *shareholder ideology*, onde a prioridade consiste em ganhar dinheiro a curto prazo. O objetivo é compreender a sua influência nos processos de desagregação económica que subjazem ao nosso objeto de estudo. Nomeadamente, a forma como as especulações dos grandes grupos empresariais de carácter multinacional alteraram a estrutura dos mercados pela substituição da grande empresa centralizada, num processo de descentralização produtiva transnacional, onde o trabalho perde o seu papel central na criação de riqueza em proveito da finança. Ao longo do primeiro capítulo, entendemos crucial compreender a forma como a penetração da lógica financeira nas empresas contribuiu para uma nova conceção de empresa. Deixamos perceber a sujeição das empresas à dinâmica dos mercados, onde se reformulam os processos decisórios e de gestão em razão da necessidade de adaptação às exigências e flutuações do mercado que fundamenta a “nova lógica organizacional” subjacente à desintegração produtiva, onde se formam as cadeias de valor global e as redes mundiais de produção. Na origem da discussão encontram-se as mudanças ocorridas no controlo das empresas, em especial quanto aos direitos de propriedade conferidos aos acionistas pela posse de ações e títulos. A *corporate governance* compreendida como um processo sociopolítico de empoderamento dos acionistas impõe uma visão da empresa *mercadificada*, que deve disciplinar a

atuação das empresas, dos gerentes e trabalhadores para a maximização do retorno dos seus investimentos. A separação entre a propriedade e o controlo da empresa que deriva da relativa autonomia da atividade de gestão e administração constitui o cerne do “governo das sociedades” enquanto sistema de controlos e equilíbrios assentes num conjunto de regras que conformam as práticas internas das empresas. Nessa perspetiva, quem exerce controlo sobre as empresas, de que forma e com que objetivos são questões nucleares que se inserem num debate mais amplo sobre a natureza do capitalismo contemporâneo, cujos arranjos institucionais e socioeconómicos se baseiam, em última análise, em processos políticos que são explicados por mudanças endógenas induzidas no sistema económico e financeiro, decorrentes das “pressões de globalização” que urgem ser plenamente enquadrados e compreendidos.

Ainda na primeira parte, o segundo capítulo particulariza a análise da dinâmica dos grupos societários nos relacionamentos grupais, onde as sociedades dominantes facilmente instrumentalizam as sociedades dominadas para a promoção das suas finalidades, que podem não ser coincidentes com as destas últimas. Os “grupos de facto” exprimem-se nesse quadro estruturado de relações de poder entendidas numa perspetiva Weberiana de articulação entre o domínio ou dominação de um grupo por outro. A responsabilidade societária dispersa na criação de uma pluralidade de entes dotados de personalidade jurídica para a realização de um fim último coloca-nos questões fundamentais para o nosso estudo que associam a dispersão dos riscos com a manutenção da personalidade jurídica de cada uma das sociedades integrantes. Esta temática interessa particularmente a este estudo pelas possibilidades que oferece à postergação do regime jurídico no âmbito do direito laboral, como procuraremos demonstrar.

A segunda parte deste estudo divide-se em dois capítulos. O primeiro debruça-se sobre os impactos organizacionais e jurídicos da fragmentação do espaço produtivo, e o segundo capítulo analisa os impactos sociais que são reflexo do fenómeno e das consequências que advém para relações de trabalho e condições de vida dos trabalhadores. Iniciamos o primeiro capítulo com a análise dos impactos laborais ao nível da empresa enquanto centro nevrálgico de ligação entre os vários sistemas que a compõem - económico, social e jurídico - por forma a correlacionar as chamadas *interferências sistémicas*. A análise da externalização

das atividades que ocorre por via da terceirização entre a empresa que contrata e aquela que executa as atividades contratadas é abordada no âmbito do processo de transformação do trabalho e das novas formas de prestação de trabalho que se inserem na chamada “servicialização da economia”. Este processo a marca a transição do “modelo industrial” para os modelos organizativos em rede com base na cooperação entre sujeitos externos. A problemática da transformação do trabalho em serviços conduz-nos a aprofundar algumas noções, como “trabalho”, “prestação de serviços”, “transferência de risco de negócio”, “custos laborais fixos e variáveis”, “imputação ou dispersão de responsabilidade”, entre outros, procurando abrir caminho à discussão sobre a legalidade dos relacionamentos empresariais triangulares segundo uma dupla análise, a da relação mercantil e a dos relacionamentos laborais, que correspondem ao segundo e terceiro capítulo da segunda parte, respetivamente.

Neste segundo capítulo procuramos descortinar o que são as empresas “multisserviços” ou de “outsourcing” e chamar à discussão as empresas “fictícias”, que genericamente atuam no mercado sem atividade própria. Trata-se de uma matéria que nos suscita a necessidade de avaliar e verificar o âmbito dos relacionamentos empresariais sob a égide da “comercialização da mão-de-obra”, mas que também nos remete, no capítulo seguinte, para a reflexão sobre as relações de trabalho e os sujeitos que ocupam a titularidade dessa relação. A legalidade do relacionamento passa a ser perspetivada em função da própria relação jurídica de trabalho, onde se discute com mais particularidade os elementos que integram o conceito de contrato de trabalho, como é o caso da subordinação jurídica. Esta é reflexo da “posição de poder” do empregador sobre o trabalhador. A verificação do exercício desse poder oferece a possibilidade de desvendar a parte oculta na relação laboral, cujo lugar é agora ocupado pelo empregador. Assim, a dissimulação do empregador que caracteriza os relacionamentos empresariais patológicos, ampliou o espaço tradicional de ilicitude das próprias fronteiras do direito do trabalho, que é agora agravado pelas possibilidades de controlo panótico proporcionadas pelas tecnologias de informação e comunicação. A imaterialidade que caracteriza o trabalho nas redes

virtuais e plataformas digitais na chamada uberização da economia, é alvo de desenvolvimentos, no final do terceiro capítulo da segunda parte, pelas semelhanças dos pontos-chave que interligam as dificuldades na identificação e clarificação das relações laborais subjacentes.

O nosso itinerário teórico termina no quarto capítulo, com o estudo dos efeitos sociais e laborais e com o reconhecimento dos riscos essenciais que estas transformações podem ter sobre as relações de trabalho em várias dimensões que sintetizamos: na segmentação e individualização das relações de trabalho, nas desigualdades de tratamento pela diferente aplicação da contratação coletiva, na precarização resultante da temporalidade crónica destas relações de trabalho e na ampliação da precariedade dos trabalhadores periféricos ou *genéricos* com a consequente fragmentação dos direitos coletivos dos trabalhadores, das suas estruturas de representação e da ação sindical, para além dos riscos acrescidos ao nível das condições de segurança e saúde.

Terminado o enquadramento teórico, a terceira e última parte é constituída por dois capítulos. No primeiro é apresentada a metodologia adotada para prosseguir o estudo empírico. O capítulo seguinte está dividido em três secções que correspondem a cada um dos estudos de casos, que dão corpo a este estudo: o primeiro desenvolvido a partir da análise de uma relação de grupo societária; o segundo examina o relacionamento no âmbito da oferta de uma empresa “multisserviços” ou de “outsourcing”, e o terceiro constitui um caso paradigmático das possibilidades de fuga ao direito do trabalho e usurpação das garantias laborais através do relacionamento empresarial fraudulento. A verificação dos efeitos negativos e dos impactos profundos sobre as relações de trabalho que examinámos na parte teórica é comprovada no estudo empírico que resulta deste percurso académico.

As conclusões finais não podiam deixar de ser acompanhadas por uma reflexão sobre o direito do trabalho de hoje, que entendemos talvez não ser assim tão diferente do de ontem, quando olhamos mais a essência e menos a forma.

PARTE I

Fenomenos colaborativos empresariais – Uma aproximação contextual ao objecto de estudo

Introdução

No seu mais citado livro, “A sociedade em rede” Manuel Castells, (1999) escreveu que a sua investigação tratava de dar alcance a um objecto de estudo que se expandia mais depressa que a sua capacidade de trabalho. A percepção deste autor è partilhada neste estudo, por se tornar se cada vez mais preemente à medida que o tempo comprova as imparáveis alterações económicas e tecnológicas que conduzem as empresas a alterar e readaptar não apenas os seus esquemas organizacionais de funcionamento interno, como consequentemente a inovar permanentemente as formas de relacionamento e de colaboração interempresarias impostas pela fragmentação dos processos produtivos integrados em rede ou redes colaborativas. Na base destes relacionamentos multiformes estão estratégias competitivas de cooperação no desenvolvimento das atividades produtivas e de serviços entre empresas que assumem diferenciadamente a responsabilidade na sua execução mediante determinadas condições contratuais (Druck, 1999).

A expressão “fenómenos colaborativos interempresariais” pretende abranger o vasto leque de fórmulas de cooperação utilizadas entre as empresas, como os contratos, subcontratos, redes e grupos de empresas. O que importa realçar no uso destas fórmulas colaborativas, sejam de base contratual, sejam de base societária ou grupal, é a sua capacidade e aptidão para condicionarem e afetarem as relações de trabalho que se desenvolvem no âmbito desses relacionamentos. Nesse sentido, para o direito do trabalho não há que distinguir se o poder de direcção que uma empresa detém relativamente a outra ou outras tem origem num instrumento jurídico legalmente tipificado, mas antes evidenciar e sublinhar a existência de facto desse relacionamento, na medida em que potencie a sujeição de empresas juridicamente autónomas a um interesse empresarial externo, cuja capacidade de influência e de sujeição a interesses contrapostos pode, no campo da responsabilidade, conduzir os direitos dos trabalhadores para o domínio da inefectividade. Os fenómenos colaborativos têm, apesar de tudo, traços distintos consoante a natureza do relacionamento, pelo que dividimos a análise em dois grupos: o primeiro que examina, numa visão mais holística, as relações de cooperação empresariais horizontais e o segundo que trata das relações de cooperação de base societária ou grupal (perspetiva hierárquica ou

vertical). A segunda parte deste capítulo procura analisar os grupos de empresas (de base societária) enquanto fenómenos económicos de concentração empresarial que resultam do aprofundamento do sistema capitalista de produção, configurando uma nova forma de organização da atividade económica.

A estrutura empresarial grupal caracterizada pela plasticidade e flexibilidade do conjunto das unidades individuais que a compõem espelha, do ponto de vista laboral e paradigmaticamente, várias questões conflitantes. Desde logo ao nível dos centros de decisão focalizados nas empresas-mãe e na responsabilidade das empresas que integram o grupo, em termos, por exemplo, das garantias que essas empresas estão capacitadas para assegurar aos créditos dos trabalhadores.

Esta abordagem procura abrir caminho para uma melhor compreensão das questões que emergem do nosso estudo empírico a partir do deslocamento do conceito tradicional de empresa e de empregador. Os grupos de empresas enquanto verdadeiros centros de decisão e direção não assumem a qualidade de empregador formal, do que resulta que muitas decisões prejudiciais aos trabalhadores sejam substancialmente atribuídas a um terceiro formalmente alheio à relação laboral, discutindo-se por isso se o próprio grupo societário não deveria ser o empregador real e substancial.

Capítulo I

1. Relações de cooperação empresariais– redes de empresas

Na nova economia em rede, a subcontratação tornou-se uma espécie de religião. (Rifkin, 2001 p. 64)

A expressão “formas de cooperação empresarial em rede” pretende abranger toda a amplitude com que se desenvolvem e multiplicam os relacionamentos empresariais, sejam de base contratual, informal, típicos ou atípicos. Tendo presente a ideia de que, como já referido no início deste capítulo, para efeitos laborais é pouco relevante a forma jurídica que reveste o relacionamento empresarial, importando mais para o contexto do trabalho as relações que de facto se estabelecem entre as empresas, bem, como os processos decisórios efetivamente existentes, independentemente das formas e/ou dos instrumentos utilizados para a estruturação formal desse relacionamento.

O problema será sempre a dissimulação, a ocultação ou a imprecisão desse relacionamento para efeitos de responsabilidade, cuja capacidade de diluição a rede organizacional está em condições proporcionar no âmbito da fisionomia de funcionamento dos processos produtivos. Torna-se assim necessário compreender a nova lógica organizacional que caracteriza os relacionamentos empresariais:

Lógicas organizacionais como] um princípio legitimador que se constitui num conjunto de práticas sociais derivadas. Por outras palavras, as lógicas organizacionais constituem as ideias base para as relações de autoridade institucionalizadas. (Biggard *apud* Manuel Castells, 1999 p. 200)

A consolidação da *rede empresarial* como fórmula organizativa transversal a todos os sectores e atividades económicas não invalida, no entanto, a coexistência nos dias de hoje de empresas tradicionais que operam com base no modelo fordista e que desenvolvem de modo tradicional no interior da sua organização o seu processo de produção, assegurando um intenso controlo sobre os meios organizacionais e direção do trabalho assalariado contratado de forma direta ou indireta. Mas, definitivamente, este não é já o modelo arquétipo da nova estrutura económica e social que compõe o tecido empresarial global e caracteriza um novo modelo de desenvolvimento (Harvey, 1992; Antunes, 2009; Luc Boltanski

e Ève Chiapello, 2009). O surgimento desse novo modo de desenvolvimento, historicamente moldado pela reestruturação do modo capitalista de produção no final do século XX, fez surgir, na aceção de Manuel Castells, uma nova estrutura social, já que as “sociedades são organizadas em processos estruturados por relações historicamente determinadas de *produção, experiência e poder*” (Manuel Castells, 1999 p. 33). A produção é encarada como um processo social complexo que inclui tanto o trabalho como os organizadores da produção, sendo o capitalismo um modo de produção que se caracteriza pela separação entre produtores e meios de produção cuja posse privada com base no controle do capital determina o princípio básico de apropriação e distribuição do excedente. Nessa perspectiva, o poder é definido como:

uma relação entre os sujeitos humanos que, com base na produção e na experiência, impõem a vontade de alguns sobre os outros pelo emprego potencial ou real de violência física ou simbólica impostas em cada momento histórico pelas instituições sociais constituídas para impor o cumprimento das relações de poder existentes, inclusive os controles, limites e contratos sociais conseguidos nas lutas de poder. (Manuel Castells, 1999, p. 33-34)

As relações de poder, a lógica da produção orientada para a maximização do lucro e da repartição dos riscos e das responsabilidades inerentes ao processo produtivo, subjacente à separação entre produtores e meios de produção que caracteriza o novo capitalismo económico e financeiro, traçam uma linha teórica que procuraremos transpor para o plano dos relacionamentos empresariais em rede. Partilhamos a esse propósito a conceção de Ellen Wood:

O capitalismo é um sistema em que os bens e serviços, inclusive as necessidades mais básicas da vida, são produzidos para fins de troca lucrativa; em que até a capacidade humana de trabalho é uma mercadoria à venda no mercado; e em que, como todos os agentes económicos dependem do mercado, os requisitos da competição e da maximização do lucro são as regras fundamentais da vida. Por causa dessas regras, ele é um sistema singularmente voltado para o desenvolvimento das forças produtivas e o aumento da produtividade do trabalho através de recursos técnicos. (Wood, 2001 p. 12)

O capitalismo financeiro, o processo de financeirização da economia, contribuiu decisivamente para a reconfiguração do sistema económico capitalista. Este, por sua vez, operou mudanças estruturais no mundo empresarial, que se viu sujeito a uma série de reestruturações conducentes ao desmantelamento das

grandes unidades produtivas e à recomposição dos processos de produção, como procuraremos explorar de seguida.

1.1. A financeirização e a reestruturação dos processos produtivos

A financeirização é definida por Chénais como um regime de acumulação patrimonial, em que o *património* significa a posse de ativos financeiros e de capital acumulados e direcionados para o rendimento. Esse processo modifica o significado da riqueza, antes associado à posse de ativos reais e imobilizados e agora ligado à posse de ativos financeiros e de moeda, com impactos sobre a estrutura patrimonial de todos os agentes da economia (Chénais, 1996).

Na génese do processo estão as mudanças no sistema monetário internacional iniciadas nos anos 1960 que, com o fim do sistema de Bretton Woods, conduziram a alterações institucionais no sistema económico capitalista. O crescimento económico verificado no pós-guerra que caracterizou o chamado *Welfare State*, onde se desenvolveu o fordismo-Keynesianismo marcado pela produção em larga escala e expansão dos mercados, tinha o Estado como agente regulador que assegurava proteção social, enquanto a relação salarial assegurava o consumo de massas. Nos países capitalistas avançados, tal combinação traduziu-se num equilíbrio de poder entre o trabalho assalariado e o grande capital sob regulamentação estatal, que se refletia na gestão das empresas, tendencialmente direcionadas para o crescimento e a estabilidade de grandes conglomerados industriais (Harvey, 1992 p. 125). Esse cenário sofreu uma transformação. De acordo com David Harvey o período entre 1966-67 foi marcado pela contração do crédito no mercado do eurodólar que antecedeu a redução do poder norte-americano de regulamentação do sistema financeiro internacional. No mesmo período, as políticas de substituição de importações associadas ao primeiro grande movimento das multinacionais na direção das manufaturas no estrangeiro provocaram “uma onda de industrialização fordista competitiva em ambientes completamente novos, nos quais o contrato social como o trabalho era fracamente respeitado ou inexistente” (Harvey, 1992 p. 135). A partir da década supramencionada, o fordismo-keynesianismo começa a demonstrar a sua

incapacidade em gerir as contradições inerentes ao capitalismo, na medida em que a rigidez dos investimentos de capital fixo e dos contratos de trabalho se revelam prejudiciais à acumulação de capital. Os EUA entraram em crise fiscal devido à diminuição das receitas e aumento dos gastos com a manutenção dos programas de assistência social. O único instrumento de resposta flexível estava na política monetária e na capacidade de imprimir moeda, o que originou uma onda inflacionária que acabaria por afundar a expansão do pós-guerra:

Por trás de toda a rigidez específica de cada área estava uma configuração indomável e aparentemente fixa de poder político e relações recíprocas que unia o grande trabalho, o grande capital e o grande governo no que parecia cada vez mais uma defesa disfuncional de interesses escusos definidos de maneira tão estreita que solapavam, em vez de garantir, a acumulação do capital. (Harvey, 1992 p. 136)

As décadas que se seguiram ao período de grande recessão assinalam a passagem para um regime de acumulação flexível. A partir da década de 1970 acentua-se uma nova divisão internacional do trabalho onde predomina a dimensão financeira sob dois vetores estruturais, por um lado a reestruturação empresarial e, por outro, uma nova revolução tecnológica. Consolidam-se grandes oligopólios mundiais por meio de frequentes fusões de empresas onde passa a ter destaque o papel das corporações transnacionais na redefinição da produção e do emprego no mundo (Pochmann, 2001). A desregulamentação do sistema financeiro configura-se como uma condição de sobrevivência e expansão do sistema capitalista. O sistema financeiro passa a ser integrado num sistema global altamente integrado e complexo, viabilizado pelas inovações tecnológicas e comunicacionais e caracterizado pelo exponencial aumento das transações financeiras, “operando-se a substituição dos grandes grupos industriais pelas enormes instituições financeiras bancárias e não-bancárias” (Chesnais, 1996 p. 31). Os mecanismos de dominação das finanças sobre as empresas foram capazes de “unificar os interesses de gerentes e acionistas na maximização do lucro imediato, que conduziu a um maior grau de exploração da força de trabalho” (Chesnais, 2003 pp. 49-51). A intensificação de circulação de capitais constitui um dos aspetos mais relevantes da economia global. A dilatação da esfera financeira a nível internacional multiplica os comportamentos especulativos em detrimento de investimentos num ciclo produtivo a longo prazo. A prioridade não é construir capacidades de produção novas, mas sim de “ganhar dinheiro a curto prazo” (Simões, 2007 p. 65) perdendo

o trabalho o seu papel central na criação de riqueza, em proveito da finança e da especulação onde grandes grupos empresariais de carácter multinacional alteram a estrutura dos mercados que se segmentam e especializam.

A penetração da lógica financeira nas empresas contribuiu para uma nova conceção de empresa mais sujeita à dinâmica dos mercados, nomeadamente ao mercado acionista. Consequentemente reformula-se a forma como se desenvolvem os processos decisórios e de gestão em razão da necessidade de adaptação às exigências e flutuações do mercado. O aumento da participação dos investidores institucionais como principais acionistas nas economias mais desenvolvidas impôs uma gestão mais focada na criação de riqueza para o acionista, resultando numa mudança da gestão das empresas de “reter e investir” para “downsizing e distribuir” (Boyer, 2000 p. 111). Opera-se assim uma mudança de perfil do investidor de capital paciente, que procura resultados a longo prazo, para o investido impaciente, que busca resultados de curto-prazo (Aglietta, et al., 2005; Boyer, 2000). A globalização dos mercados impôs um movimento de maximização da riqueza dos acionistas que afeta a gestão das empresas, que são obrigadas a apresentar resultados no curto prazo face às exigências de retorno do capital financeiro dos acionistas. Por sua vez, a rentabilidade financeira e o retorno aos acionistas obrigam a reorganizar o processo de produção e a redesenhar a estrutura organizacional de forma que aqueles possam participar das decisões estratégicas das empresas. A intensificação de circulação de capitais constitui um dos aspetos mais relevantes da economia global. A dilatação da esfera financeira a nível internacional multiplica os comportamentos especulativos em detrimento de investimentos num ciclo produtivo a longo prazo. A distinção entre accionistas empreendedores, ligados à sorte da empresa e do seu potencial humano, e accionistas especuladores que exigem rendimentos financeiros rápidos e o mais elevado possível ficou celebre pela metáfora de Franz Munteferring que comparava estes últimos ao “perigo de uma nuvem de gafanhotos numa exploração agrícola” (Supiot, 2005 p. 143).

O encontro entre a empresa e a financeirização é realizado através da *corporate governance*, alicerçada no modelo anglo-saxão, que permite o alinhamento dos interesses dos gestores com os interesses dos acionistas, culminando na reorganização da gestão das empresas orientadas pelos

imperativos do mercado acionário e de uma ideologia que tende a afastar a participação dos trabalhadores e de outros *stakeholders*. Os últimos são todos aqueles que afetam ou podem ser afetados pela atividade da empresa, incluindo trabalhadores, clientes, fornecedores, credores e os próprios acionistas. Trata-se de um conceito amplo que pretende responsabilizar a empresa pelas consequências do seu funcionamento perante governos, comunidades locais e o meio ambiente. A teoria dos *stakeholders* pressupõe o poder das grandes empresas em influenciar as condições de trabalho, a qualidade do meio ambiente e mesmo a redistribuição de riquezas (por meio dos salários e preços dos produtos), advogando que suas decisões concernem toda a coletividade (Freeman e Evan, 1990) O modelo anglo-saxão, que tem por base a *shareholder ideology* alicerçada na teoria da agência, centra-se na relação e natureza dos vínculos entre acionistas e gerentes, estando os últimos sujeitos a respeitar e obedecer aos interesses dos primeiros. Os objetivos da gestão e da própria empresa são reduzidos à maximização do património dos acionistas. A teoria da agência deu forma à estrutura de interpretação que agora predomina: a governança corporativa trata primeiramente, se não exclusivamente, das relações entre acionistas e gerentes, e essas relações são concebidas de modo estritamente hierárquico (Aglietta e Rebérioux, 2005). Em resultado da sua inclinação *shareholder*, a teoria da agência despertou um intenso debate quanto à definição do objetivo principal das empresas, opondo a maximização do património dos acionistas ao atendimento de interesses de vários grupos constituintes da empresa (Coase, 2016).

Em termos genéricos, o modelo anglo-saxão representado pelos EUA e Inglaterra contrapõe-se ao modelo sino-alemão, tendencialmente coletivista e representado pelo Japão e Alemanha, que na década de 80 evidenciou melhorias de eficiência económica face às novas formas de organização do trabalho. Estas permitiram o aumento da produtividade e o financiamento das empresas pelo setor bancário, que protegia os executivos das flutuações dos mercados e oferecia perspectivas de investimento de longo-prazo. Nas décadas seguintes, este modelo foi suplantado pela cultura corporativa e individualista do modelo anglo-saxão, baseado em investimentos de curto prazo e assente na liquidez dos mercados, o que permitiu reorientar com grande velocidade os investimentos para novas oportunidades, sempre na busca do lucro rápido e por isso considerado altamente

instável e propenso a crises (Freeman e Evan, 1990; Clarke e Dela Rama, 2006). A *shareholder ideology* e a governança corporativa redefiniram os propósitos e os objetivos empresariais ao nível da responsabilidade dos atores envolvidos com a empresa, assim como os riscos e os retornos a que estão sujeitos. Esta é, portanto, uma questão central cujos contornos iremos procurar abordar nos três casos que analisamos no nosso estudo empírico.

1.2. Novas Trajetórias Organizacionais: Da Rigidez à Flexibilidade

A empresa flexível - em rede opera da forma fluida adaptando-se no imediato às exigências do mercado. (Armstrong, 2014)

As redes empresariais são manifestações de iniciativa económica e autonomia negocial que cumprem uma determinada função económica e produtiva dentro da dinâmica do capitalismo contemporâneo. O modelo da empresa verticalmente integrada e hierarquicamente dirigida foi desenhado para operar num contexto económico e institucional distinto que Harvey caracteriza numa palavra: rigidez (Harvey, 1992 p. 135). A rigidez resume a incapacidade do fordismo e do keynesianismo em conterem as contradições do capitalismo. A configuração do poder político e de relações recíprocas que uniam o grande trabalho, o grande capital e o grande governo impediam a acumulação do capital. Nas décadas de 1970 e 1980, após a profunda recessão, foi colocado em movimento um conjunto de processos de reestruturação económica e de reajustamento social e político que caracterizam a passagem para um regime de acumulação inteiramente novo - a acumulação flexível - marcado por um confronto direto com a rigidez do fordismo. (Harvey, 1992, Piore e Sabel, 1990, Manuel Castells, 1999).

A *acumulação flexível* apoia-se na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Efetivamente, a flexibilidade assume nas novas formas de organização da produção, um aspeto crucial enquanto característica-chave na capacidade de ajustamento aos ciclos económicos, flutuações constantes da procura e evolução dos mercados. Apenas a flexibilidade pode fazer frente à incerteza e mudança constante que consubstancia a dinâmica da economia moderna (Dicken, 2011).

As grandes organizações hierárquicas e planificadas típicas dos anos 1960 suscitam uma grande insatisfação dos executivos (enquanto novo corpo social que acompanha o crescimento das empresas), que aspiram por mais autonomia e poder de decisão nas políticas de direção da empresa. A separação entre propriedade e controle encontra a sua génese no desligamento do capitalismo familiar e na substituição do dirigente-proprietário pelo diretor assalariado que reivindica mudanças de tipo centralizado e autocrático de administração. A expressão “a grande empresa dá medo” (Boltanski e Chiapello, 2009 p. 92) sintetiza os efeitos perversos das grandes máquinas burocráticas.

A alteração do paradigma organizativo do modelo centralizado de empresa fordista, baseado na autonomia e no controlo direto da totalidade do ciclo de produção, dá lugar a uma proliferação de novas formas de organização empresarial especializadas em distintas unidades produtivas e no estabelecimento de relações mais ou menos estreitas entre si. Entre esses novos modelos destaca-se o modelo japonês, Toyotismo, como alternativa ao modelo burocrático-mecânico fordista clássico, estabelecendo-se como referência para as mudanças nos processos de gestão e organização do trabalho agora orientados para a flexibilidade (Toni, 2003).

Na década de 1970, a difusão das novas formas de trabalho ocorreu em ambiente de reformas sociais com base em valores de democratização e humanização do mundo do trabalho, distinguindo-se das que surgiram nos anos 1990 e que se encontram ligadas a objectivos económicos tendentes a instrumentalizar-se ao serviço da competitividade das empresas (Kovács, 2006). São marcadas pelo ressurgimento de uma racionalização apelidada de “racionalização flexível” que ofusca a perspectiva humanista dos sistemas antropocêntricos dos anos 1970. Segundo alguns autores (Piore e Sabel, 1990) as novas formas de organização do trabalho posteriores ao taylorismo/fordismo possibilitaram o advento de um trabalhador mais qualificado, multifuncional, polyvalente, dotado de maior realização no espaço de trabalho, enquanto para outros, a nova organização do trabalho imbuída de um novo otimismo vem sido desmentida pelas novas pesquisas, especialmente em Inglaterra. Esta “nova ortodoxia” baseada na ideia de que as mudanças técnicas forçaram os empregadores a um relacionamento mais cooperativo com o trabalho é, no entanto, contrariada pelas novas tendências que revelam que a introdução de tecnologia

computorizada consolida a produção em larga escala e a emergência de um regime de acumulação flexível (Antunes, 2009).

Os novos métodos de produção e técnicas de organização como o *just-in-time*, o *outsourcing*, o *downsizing*, o *business process reengineering*, a qualidade total e o *empowerment* são encarados pelos gurus da gestão como panaceias para os múltiplos problemas das empresas. Contudo, essa perspectiva não deixa de ser refutada por críticos que afirmam que se trata de retomar “princípios sociotécnicos antigos” (trabalho de grupo centrado nos processos, introdução de feedbacks nos processos de trabalho) sob uma nova embalagem (Kovács, 2006; Lorenz e Valereyre, 2004) estruturaram as diferentes formas de organização através da classificação ascendente hierárquica de quinze variáveis organizacionais: características do trabalho em equipa, rotação das tarefas, autonomia do trabalho, gestão da qualidade, conteúdo cognitivo do trabalho, monotonia das tarefas, constrangimentos do ritmo do trabalho e tarefas repetitivas. De acordo com os resultados obtidos, as organizações do trabalho caracterizam-se essencialmente pelas seguintes características: a) organizações qualificantes (aprendizagem no trabalho, resolução de problemas e complexidade das tarefas); b) organizações em lean production (trabalho em equipa, rotação das tarefas, gestão da qualidade, ritmos de trabalho intensos incidindo sobre tarefas repetitivas e monótonas); c) organizações taylorianas (ritmos intensos de trabalho, efetuando tarefas repetitivas e monótonas, fraco conteúdo cognitivo e de autocontrolo da qualidade); d) Organizações de estrutura simples (Mintzberg) (trabalho pouco autónomo, fraco conteúdo cognitivo, fraco constrangimento nos ritmos e pouco repetitivo, mas relativamente monótono, fraca formalização de procedimentos e um modo de controlo por supervisão direta exercida sobre os assalariados, quer pelo superior hierárquico, quer pelo próprio proprietário nas pequenas empresas (Lorenz e Valereyre, 2004).

Ainda que a transformação das estruturas organizacionais se expresse de maneiras diversas, a racionalização flexível obriga as empresas a implementar políticas de racionalização do seu *modus operandi* que têm na descentralização produtiva e na exteriorização das atividades empresariais a sua manifestação mais importante. A expressão *lean production*, ou a empresa *enxuta*, que Juan José José Castillo cunhou de “liofilização organizacional” (Juan Castillo, 1993 pp. 23), designa

uma nova forma de organização do processo produtivo caracterizada pelo recurso da empresa que assume o controlo do processo à contratação de empresas especializadas e a colaboradores externos para a realização de algumas fases ou actividades que o integram, em lugar de desenvolver as mesmas de forma direta. O modelo *pipe line* da produção em massa, em que a empresa assume toda a produção, desde os estudos até a comercialização, passando pela fabricação de todos os componentes, torna-se obsoleto e dá lugar a modelos em rede muito mais diversificados e complexos, nos quais coexistem *business units* mais ou menos autónomas no plano operacional mas enquadradas no plano estratégico, financeiro e normativo de um conjunto de empresas subcontratadas ou externalizadas (Butera, 1991). Esta noção é partilhada por Brillman que apresenta vários modelos de empresa que operacionalizam a ideia de uma multiplicidade de formas organizacionais e identifica um conjunto de características que vão desde a subordinação dos processos às exigências dos clientes, redução dos níveis hierárquicos, organização em equipas multidisciplinares, trabalho eletrónico em rede e subcontratação de partes do processo, assegurando a flexibilidade necessária às variações e o ajustamento dos processos às necessidades dos clientes (Brillman, 1995). Este processo de reengenharia organizacional que evoluiu para um modelo constituído por três séries de elementos: um núcleo central permanente, formado por pessoal com especialidades consideradas estratégicas (não delegáveis exteriormente); uma rede de organizações (e não uma hierarquia tradicional); e, uma série de subsistemas de prestadores de serviços externos que Boltanski e Chiapello designam como:

a imagem da típica empresa moderna hoje em dia é de um núcleo enxuto rodeado por uma miríade de fornecedores, serviços terceirizados, prestadores de serviços e trabalhadores temporários que possibilitam variar os efetivos segundo a atividade, empresas coligadas. Fala-se então em rede de empresas. (Boltanski e Chiapello, 2009 p. 103)

Operou-se assim a substituição da programação hierárquica por outra de carácter modular, caracterizada por múltiplas formas de colaboração flexível através das quais as empresas estabelecem vínculos contratuais de confiança, bem como parcerias estratégicas que constituem instrumentos ou veículos de governo que lhes permitem responder à decomposição organizativa tradicional com uma recomposição contratual que garante o funcionamento integrado das actividades

produtivas. O mesmo será dizer que as grandes estruturas empresariais e a grande empresa não desapareceram, apenas se reconfigurou o seu modo de organização. Como argumentado por alguns autores, as grandes empresas e os seus parceiros estratégicos dominam o processo de desenvolvimento económico, enquanto as pequenas empresas se encontram na maioria das vezes submetidas ao controlo financeiro das grandes empresas que mantêm o *core* das suas competências, externalizando as demais - *downsizing* estratégico (Harrison, 1997).

Na mesma linha de análise, José Castillo assinala que o surgimento de relações assimétricas entre as empresas centrais, sobretudo transnacionais, tende a concentrar as atividades-chave nas empresas-mãe. Esta concentração permite-lhes no entanto controlar a totalidade do processo e das cadeias produtivas, ao mesmo tempo que deslocam as atividades periféricas para o exterior. A consequente fragmentação do processo produtivo entre empresas, denominadas “empresas-filha” e onde “predomina o trabalho de execução, rotineiro, desqualificado, precário e com baixos salários”, diminui a sua capacidade de definir ou controlar os meios produtivos (Juan Castillo, 1993 pp. 23, 24). A constatação de que as pequenas e médias empresas proliferam sob a forma de organização que melhor se adapta ao sistema de produção flexível não invalida o facto de “o seu renovado dinamismo surgir sob o controlo das grandes empresas que permanecem no centro da estrutura do poder económico na nova economia global” (Manuel Castells, 1999 p. 206). Esta mesma ideia é partilhada por João Freire nos seguintes moldes:

ao mesmo tempo que proliferam micro, pequenas e médias empresas, no outro extremo da escala dimensional, os fenómenos de concentração empresarial continuam-se a verificar nas formas já conhecidas como fusões, absorções de empresas, tomadas de controlo, participações no capital, acordos e *joint ventures*, ou sob novas formas que geralmente parecem configurar relações mais ténues, em forma de “teia de aranha” ou de redes, como acordos de *franchising* ou os “agrupamentos complementares de empresas”, e ainda no âmbito de estratégias de natureza predominantemente financeira, a (re)constituição de grupos empresariais muitas vezes controlados a partir de SGPS, designadas como *holdings* na gíria empresarial. (Freire, 2008 p. 45)

A grande empresa altera estruturalmente o seu modo de funcionamento, reconfigura-se em sistemas de redes colaborativas, mas sem perder o controlo da rede e do sistema de produção. As formas de controlo alteram-se, tornam-se, na expressão de Bentham, *panólicas*. Nas palavras de Deleuze, surge uma “instalação

progressiva e dispersa de um sistema de dominação" de indivíduos e populações, dando origem à "sociedade de controle" (Deleuze, 1990 p. 122). As novas formas de relacionamento e cooperação empresarial assentam sob esse novo controle enquanto sistema de dominação, como se procurará demonstrar.

1.3. Autonomia versus Dependência nas fórmulas de cooperação empresarial

No novo contexto de desenvolvimento das atividades económicas, a grande empresa passou a servir-se de técnicas de cooperação de base contratual que lhe permitem dispor da atividade de um conjunto de organizações autónomas de menor dimensão sem ter de assumir os riscos associados ao desenvolvimento dessas atividades. Esta reconfiguração da produção, operada sob o paradigma da flexibilidade dos modos de organização, permite às empresas principais exercer o domínio do projeto empresarial global através duma nova morfologia colaborativa. Estamos assim perante uma alteração profunda das relações de poder, uma vez que tanto dentro das empresas como entre elas as relações se caracterizam pela cooperação. A empresa flexível”, “empresa rede” ou “empresa virtual” configura uma rede de cooperação que permite agregar competências e recursos originários em diferentes empresas. Os diferentes tipos de rede comportam diferentes tipos de relacionamento, que podem ir da cooperação baseada na parceria à dependência baseada na dominação (Kovács, 2006).

O relacionamento em rede representa uma forma híbrida de organização que não se resume ao esquema tradicional de contratação bilateral, ou a um emaranhado de contratos, mas ultrapassa o conceito de contrato, de sociedade e de grupo de sociedade, para assentar nos conceitos de colaboração ou coordenação, através dos quais uma pluralidade de empresas autónomas realiza uma fase de um projeto comercial ou industrial de maior dimensão que separadamente não estariam em condições de alcançar. A autonomia das empresas integradas em rede não é necessariamente posta em causa, porquanto a realização da sua atividade, ainda que paralela ou complementar às restantes, deverá manter, no plano organizativo e decisório, a singularidade e independência em relação às restantes. No entanto, a característica que distingue o funcionamento

em rede de outras formas colaborativas tradicionais prende-se com a necessidade de uma certa estabilidade dos vínculos contratuais, assentes na confiança entre os parceiros que asseguram a eficiência do processo produtivo. Assim, o funcionamento, ainda que flexível, tem um carácter estável e não meramente ocasional, capaz de gerar um nível de interdependência entre as unidades que compõem a rede. As redes são assim tendencialmente duradouras e geradoras de vínculos de interdependência funcional e produtiva. No final da década de 1980 era identificado o desequilíbrio entre as partes nas relações de subcontratação decorrentes da desintegração dos processos produtivos. A subcontratação situava-se já nessa época entre as práticas contratuais mais informais, dominada pela *soft law*. Os contratos raramente eram reduzidos a escrito, mesmo os realizados por grandes empresas, onde “as formas de controle sobre a sua execução são unilateralmente determinadas pela empresa contratante, assim como os preços e os prazos de pagamento” (Marques, 1987 p. 76).

Não se trata apenas de uma “sociedade contratual” redutível à expansão da sociedade mercantil. A criação das redes de colaboração e trocas supõe a instauração de relações entre os parceiros que, apesar de não estabilizadas por planos ou regulamentos, possuem um carácter relativamente duradouro (Boltanski e Chiapello, 2009). Embora mais flexível e reativa, a empresa não renunciou a ser grande e poderosa. A solução da gestão empresarial em flexibilizar e tornar mais leves os dispositivos institucionais conferem um papel importante às relações pessoais e de confiança que estão no âmago dos dispositivos económicos, de tal modo que se torne possível a coordenação entre os diferentes recursos que contribuem para a formação do valor agregado. Nesse sentido, a rede constitui uma forma específica entre a hierarquia e o mercado e a organização assume a forma de uma equipa, livre da subordinação dos trabalhadores aos patrões (Boltanski e Chiapello, 2009 p. 114). A questão do controlo encontra-se no epicentro das preocupações da nova gestão empresarial (*idem*). O seu exercício sobre a empresa composta por equipas autogeridas, que funcionam em rede e livres de constrangimentos temporais ou geográficos, conduz ao questionamento da natureza das modalidades de controlo subjacentes à nova gestão empresarial. A história da gestão empresarial é de sofisticação permanente. A característica mais marcante dessa evolução ao longo das últimas décadas assenta, por um lado, na

passagem do controle para o autocontrole e, por outro, no *outsourcing* dos custos de controle, outrora assumidos pela organização. Se o envolvimento pessoal, a motivação e a mobilização fazem deslocar a coerção externa dos dispositivos organizacionais para a interioridades das pessoas, a cultura, os valores da empresa, o projeto, a visão do líder e a capacidade do dirigente favorecem o autocontrole individual exercido voluntariamente por cada um sobre si mesmo. Podemos, assim, falar de um “novo *habitus*, um novo modo de vida que se cria a partir do medo e da insegurança coletiva” (Ferreira, 2012 p. 61). Por outro lado, a satisfação do cliente passa a ser um valor supremo capaz de orientar o autocontrole no sentido favorável ao lucro pois, nas palavras de Boltanski e Chiapello:

o uso de recursos externos para grande número de funções, seja por meio da subcontratação, seja pela autonomização de setores das grandes empresas, que passam a ser tratados como centros autónomos de lucro e entram em concorrência com o exterior, possibilitou substituir o controle hierárquico por um controle tipo mercantil menos diretamente associado ao par dominante-dominado, rejeitado pelos autores contemporâneos, pois parece remeter a uma relação contratualmente livre entre duas partes formalmente iguais. (Boltanski e Chiapello, 2009 p. 112)

Com o declínio do controle hierárquico assiste-se a um enfoque maior sobre o tema da confiança, na medida em que as estratégias orientadas para o “emagrecimento” e otimização de recursos enfatizam mais o valor da confiança do que as práticas das empresas tradicionais. A colaboração, os *join ventures*, as parcerias, assim como as múltiplas formas de aliança estratégica, implicam confiança: “A confiança, na verdade, é o outro nome do autocontrole” (idem, 2009 p. 113). A confiança consiste, para Fukuyama, no elevado grau de dever moral recíproco (Fukuyama, 1995). Enquanto obrigação moral, mais do que uma obrigação jurídica contratual, vincula as relações entre as diversas empresas de uma mesma organização em rede no seio dos grupos empresariais (no caso empresas japonesas) sob um compromisso de garante da estabilidade (idem).

1.4. A empresa horizontal - redes empresariais globais

A passagem das burocracias verticais para a empresa horizontal em rede reestruturou a grande empresa numa rede articulada de centros de tomada de decisão multifuncionais. O conceito de *empresa em rede* pode ser aplicado sempre

que se verifique a descentralização de atividades de uma empresa central para empresas subcontratadas, as chamadas “constelações de empresas”, ligas umas às outras por um ciclo de produção (Butera, 1991). Na análise do autor citado, as grandes empresas organizadas em grupos operam segundo o sistema de economias de escala em articulação com “quase empresas”. Estas constituem pequenas unidades submetidas ao controlo económico e jurídico ou organizacional da empresa central, que por intermédio de sistemas operatórios (como equipes, grupos de trabalho, comités e principalmente através de uma intervenção *soft* na cultura da empresa, no estilo de gestão ou na imagem) são determinados pela estrutura interna da empresa central (Butera, 1991 pp. 56,57). No âmbito dos projetos de negócio entre empresas é possível estabelecer uma multiplicidade de redes de relações que podem assumir formas muito diversificadas, tais como: redes horizontais de pequenas empresas, redes horizontais de grandes empresas, redes de subcontratação em torno de grandes empresas, alianças estratégicas entre grandes empresas para certas atividades e redes resultantes da desagregação das grandes empresas e ainda redes globais (Kovács, 2006 p. 23).

A “rede empresarial” entendida em sentido amplo como toda a fórmula de cooperação produtiva tendencialmente estável entre sujeitos empresariais juridicamente independentes permite abarcar em toda a sua amplitude o carácter poliédrico e múltiplo, bem como contraditório, das estruturas organizativas que caracterizam o desenvolvimento da economia moderna (Raymond, e Serrano, 2018). Mais do que explorar a tipologia das redes, ou procurar uma definição de redes empresariais, procura-se aqui assinalar a diversidade e multiplicidade de formas que podem revestir os relacionamentos em rede, e principalmente evidenciar três características fundamentais das redes empresariais. A primeira assinala um traço fundamental que relaciona a extensão e o ritmo das transformações económicas sob o impacto das novas tecnologias de informação e conhecimento. O desenvolvimento das novas tecnologias permite às empresas deslocalizar a produção e transferir fases inteiras dos seus processos produtivos para destinos remotos, sem deixarem por isso de estar integradas dentro dos mesmos, por conseguirem levar a cabo a gestão direta e em tempo real, apesar da distância geográfica. A localização e o espaço geográfico perdem a relevância que tinham antes dos vertiginosos avanços tecnológicos, quando os processos apenas

podiam ser geridos e controlados de forma direta e presencial. O capitalismo informacional, como apelidou Manuel Castells, coloca em “interação real os modos de produção e os de desenvolvimento estabelecidos e defendidos pelos atores sociais, de formas imprevisíveis na infraestrutura repressora da história passada e nas condições atuais de desenvolvimento tecnológico e económico” (Castells, 1999 p. 36). A inovação tecnológica e a transformação organizacional foram absolutamente cruciais para garantir a velocidade e eficiência na reestruturação do capitalismo industrial para o capitalismo informacional, assente numa série de reformas tanto das instituições como da gestão empresarial, com o objetivo de aprofundar a lógica capitalista de busca de lucro nas relações capital/trabalho e direcionar o apoio estatal para ganhos de produtividade e competitividade das economias nacionais, frequentemente em detrimento da proteção social. A segunda característica foi assinalada por Butera e concerne o facto de as redes empresariais serem na maioria dos casos constituídas por “empresas híbridas”, situadas na fronteira entre organização e mercado, cujos processos económicos e organizativos não dependem necessariamente da estrutura de cada empresa em particular, mas das relações que as empresas estabelecem entre si¹ (Butera, 1991 p. 58). Por último, a terceira característica prende-se com a circunstância dos relacionamentos em rede serem baseados em redes globais, de capitais, bens, serviços, comunicação, informação, ciência e tecnologia. Como refere Manuel Castells, “aquilo a que chamamos globalização é outra maneira de nos referirmos à sociedade em rede, ainda que de forma mais descritiva e menos analítica do que o conceito de sociedade em rede implica” (Manuel Castells, 2005 p. 20). A globalização é um fenómeno multifacetado com dimensões económicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas, interligadas de modo complexo (Santos, 2002 p. 1). Afeta todas as áreas da vida pois a globalização é “política, tecnológica e cultural, além de económica” (Giddens, 2000 p. 12). Nesse sentido, pode falar-se de “globalização policêntrica” (Teubner, 2008). Os impactos da globalização no mundo laboral e nas relações de trabalho são muito vastos e assumem no presente estudo uma importância crucial por constituir um fator decisivo no processo das alterações aos modos de produção.

¹ Esta característica será melhor desenvolvida seguidamente na análise sobre a internacionalização da produção e das cadeias de abastecimento globais.

1.5. A globalização económica e internacionalização da produção

A globalização não integra um processo linear. Como referem Estanque e Ferreira, ela é “complexa e polimórfica” (Estanque e Ferreira, 2002 p. 152). Os efeitos e as consequências dos processos globais determinam diferentes influências em diferentes regiões e contextos, ou seja novas formas de “localização” (Santos, 2002 p. 20). Não sendo um processo linear, a globalização engloba indiscutivelmente um vasto conjunto de prescrições ancoradas no consenso neoliberal, ou “consenso de Washington”, que na década de 1980 fez emergir uma nova divisão internacional do trabalho baseada na globalização da produção levada a cabo pelas empresas multinacionais, convertidas gradualmente em atores centrais da nova economia mundial (idem p. 3). No centro dos investimentos à escala global está o processo de financeirização da economia, abordado na secção anterior, que anuncia o fim do sistema nacional enquanto núcleo central das atividades e estratégias humanas organizadas. Obedece a variadíssimos fatores socioeconómicos como o novo papel desempenhado pelos organismos internacionais, abrindo-se, como refere Touraine, “um abismo entre o mundo da economia e o mundo das instituições sociais, em que os atores são múltiplos” (Touraine, 2010 p. 99). Este autor sublinha ainda a incapacidade de ambos em controlarem o mundo económico globalizado. O papel do Banco Mundial e do FMI na reconfiguração das políticas sociais conduziu à primazia dos interesses e dos imperativos financeiros na acumulação de capital (Fine, 2009). A interação entre o poder económico e político da finança relativamente ao resto da economia deve ser visto como o produto de profundas mudanças nas relações sociais estabelecidas entre mercados financeiros, bancos, empresas não-financeiras, famílias, sendo o Estado um ator subjacente da máxima relevância (Rodrigues *et al.*, 2016). A internacionalização dos processos de produção flexíveis e “multilocais” (Santos, 2002 p. 3) tiveram na base a adoção de políticas governamentais de liberalização das trocas comerciais sob a égide da abertura dos mercados e da economia aos desafios da competitividade global (Relatório sobre a comunicação da Comissão-Europa Global: Competir a nível mundial, 2006 pp. 5-8). A globalização da

produção, do investimento do comércio e do emprego transfronteiriço foi possível devido a três fatores-chave, identificados pela OIT: i) o desenvolvimento das telecomunicações e das tecnologias de informação que possibilitam a coordenação e logística das operações em tempo real; ii) a redução dos custos dos serviços de transportes; e iii) a abertura dos mercados pela celebração de acordos comerciais, bilaterais e plurilaterais, que reduziram os custos de comércio e em particular das pautas aduaneiras (OIT, 2016 p. 5)

Esta abertura dos mercados acarretou consequências a vários níveis, nomeadamente no plano da desregulamentação e da introdução de novas lógicas de desenvolvimento das empresas multinacionais (Hirata, 2002). Na base das políticas económicas nacionais e de abertura externa estão, por um lado, as privatizações e, por outro, o desenvolvimento da subcontratação e da externalização da produção. Trata-se de um processo que conduz um número sempre maior de agentes económicos a situar os seus projetos e a realizar as suas operações numa perspetiva e escala mundiais. Embora se trate de tendências históricas da internacionalização do capital, este processo comporta elementos novos, como a intensidade dos fluxos, variedade dos produtos e número de agentes económicos implicados (idem). Por outro lado, uma das transformações mais dramáticas produzidas pela globalização económica neoliberal reside na enorme concentração de poder económico por parte das empresas multinacionais, que assumem mais de um terço da produção mundial (idem). De acordo com os dados estatísticos do INE, em 2018 existiam em Portugal 6 825 filiais de empresas estrangeiras que empregavam cerca de 487 mil pessoas (INE, 2020). O papel predominante que as empresas multinacionais desempenham no processo de globalização social e económica levou a OIT a rever, em 2017, a “Declaração de princípios sobre empresas multinacionais e política social” (OIT, 2017b p. 2) face aos perigos da concentração abusiva de poder económico que potencialmente podem originar conflitos com os objetivos das políticas nacionais e com os interesses dos trabalhadores (OIT, 2017a). No seu entender, as empresas multinacionais são as que possuem ou controlam os meios de produção ou de distribuição, serviços ou outras instalações fora do país da sua sede (as já referidas empresas-mãe), que reconhecidamente operam frequentemente através de relações com outras empresas, como parte do seu processo de produção global:

o grau de autonomia das entidades das empresas multinacionais em relação umas às outras varia muito de uma empresa para outra, dependendo da natureza das ligações entre essas entidades e dos seus domínios de atividade e tendo em conta a grande diversidade na forma de propriedade, na dimensão, na natureza e localização das atividades das empresas em causa. (idem, p. 3)

A “nova” lógica de desenvolvimento global assenta essencialmente na inadvertida e espantosa contradição entre os diferentes agentes na exploração/lucro dos fatores produtivos e na responsabilidade/custos dessa exploração. O questionamento de base ao funcionamento do sistema económico global é como compatibilizar e operacionalizar a manutenção do controle e supervisão da produção, com a desintegração do processo produtivo e/ou com o desligamento dos meios de produção ao longo da cadeia composta por inúmeras unidades e/ou empresas independentes (Rodrik, 2013). A separação entre a propriedade e os meios de produção mencionada é um ponto-chave para compreender os mecanismos de funcionamento do sistema capitalista e as relações de poder que se institucionalizam nas novas lógicas organizacionais.

1.6. “Nova” lógica organizacional: A “Interdependência” dos relacionamentos em rede

A globalização e a internacionalização da economia transformaram profundamente a natureza da produção, do investimento e do comércio transfronteiriço (Dicken, 2011; Gereffi, 2018; Greco, 2016). Hoje a produção encontra-se fragmentada e dispersa em diversas partes do mundo. No entanto, como dá conta o relatório sobre o investimento mundial em 2013, por norma, o comércio na economia mundial é coordenado pelas empresas principais (UNCTAD, 2013), que controlam as cadeias de abastecimento e definem os parâmetros que as outras empresas na cadeia devem cumprir, sendo normalmente responsáveis pela venda final do produto (OIT, 2016 p. 5).

O investimento direto estrangeiro por parte das empresas multinacionais em filiais participadas a 100% ou em empreendimentos conjuntos, nos quais as empresas multinacionais tem uma responsabilidade direta pela relação de trabalho, é organizado por meio de modelos de fornecimento internacional em que a

participação das empresas principais é definida pelos termos e condições de acordos contratuais, ou mesmo acordos tácitos, com as empresas fornecedoras e subcontratadas para fornecimento de bens e fatores de produção (idem). O que significa que a organização transfronteiriça das atividades produtivas nas diversas fases de desenvolvimento, produção e fornecimento de bens ou serviços transformam as empresas multinacionais e as suas redes de produção interligadas, formadas por filiais ou redes de subcontratação, em cadeias de valor (também chamadas de abastecimento) mundiais, denominadas como redes de produção globais (Dicken, 2011 pp. 18-27). Uma cadeia de valor global abrange todas as atividades nas quais as empresas se envolvem interna e externamente para levar um produto ao mercado, da concepção ao uso final (OCDE, 2013). As redes de produção tornaram-se uma forma cada vez mais comum de organização do investimento, da produção e do comércio na economia mundial e consistem em estruturas organizacionais complexas, diversificadas, fragmentadas e dinâmicas em evolução constante (OIT, 2016; Gereffi, 2018). Nas palavras de Manuel Castells, a “teia global” consiste num novo sistema de produção:

uma combinação de alianças estratégicas e de projetos de cooperação entre companhias, unidades descentralizadas de cada empresa e redes de pequenas e médias empresas que se ligam entre si com as grandes companhias ou redes de companhias espalhadas territorialmente pelo mundo. (Castells, 2009 p. 150)

Na rede colaborativa global, o conceito de interdependência é o que melhor caracteriza a relação entre as empresas que integram a rede, cuja autonomia é mais jurídico-formal que estratégica e empresarial. Esta concepção sistémica das organizações em rede não liberta as unidades que a compõem de tensões inevitáveis que se situam entre as necessidades organizacionais e individuais, disciplina e liberdade, relações formais e informais (Etzioni, 1968). No entanto, fatores como a distribuição geográfica e diferentes culturas organizacionais, diferentes regras contratuais para novos produtos e entre cada nó empresarial, gestão diferenciada entre cada estrutura e condições sociais e de trabalho díspares, para além das fronteiras internas de cada firma e organização (podem situar-se em diferentes países) são alguns exemplos da complexidade que a nova concepção empresarial acarreta (Moniz e Kovács, 2000). É certo que cada empresa é dotada de personalidade jurídica própria. Porém, as condições para eleger a sua

estratégia empresarial de modo autónomo são condicionadas dentro das margens que moldam o funcionamento articulado da rede, ainda que com níveis de intensidade muito diferenciados, podendo originar relações de poder mais ou menos assimétricas, de alcance e intensidade diferenciados, consoante essas interdependências estejam associadas a diferentes sistemas de poder de decisão e formas de controlo (Cafaggi, 2019).

Nessa medida, as redes combinam duas características particulares: por um lado, a autonomia jurídica das entidades que as compõem e, por outro, a interdependência funcional e económica através da qual estabelecem vínculos negociais e de confiança com diferentes graus de autonomia funcional e económica. A capacidade de influência da empresa líder ou dominante sobre as decisões das demais é diferenciada de acordo com o poder de determinação das atividades e o poder de supervisão e controlo, que pode ou não ser reconhecido contratualmente, mas que por regra é exercido ao abrigo da sua superior posição no mercado ou da sua proeminência económica. Não existe uma fórmula que possa medir o grau de dependência ou autonomia com que se revestem os relacionamentos entre os intervenientes das redes em geral, de um determinado tipo de rede, ou mesmo de uma rede específica. A análise da dependência nas redes empresariais deve efetuar-se caso a caso, uma vez que a dependência, jurídica ou fáctica, de uma empresa em relação a outra ou outras pode originar diversas situações em que as decisões adotadas no plano laboral por um empresário são decisivamente condicionadas pelas decisões de outro. A dependência entre as empresas pode ter origem contratual mediante cláusulas que estabelecem obrigações e sanções ou derivar de acordos em que a empresa dominante estabelece condições que afetam a organização e funcionamento da atividade das empresas auxiliares, sobre as quais exerce poder de supervisão em relação às condições impostas, como acontece de forma paradigmática nos contratos de franquia. Os estados de dependência que se estabelecem entre empresas, mais do que plasmados contratualmente, podem verificar-se factualmente, ou seja, a função económica e produtiva da dependência interempresarial visa do mesmo modo garantir que o empresário titular do processo produtivo assegure o controlo sobre a qualidade dos resultados proveniente da atividade das empresas auxiliares, na medida em que essa atividade incide de

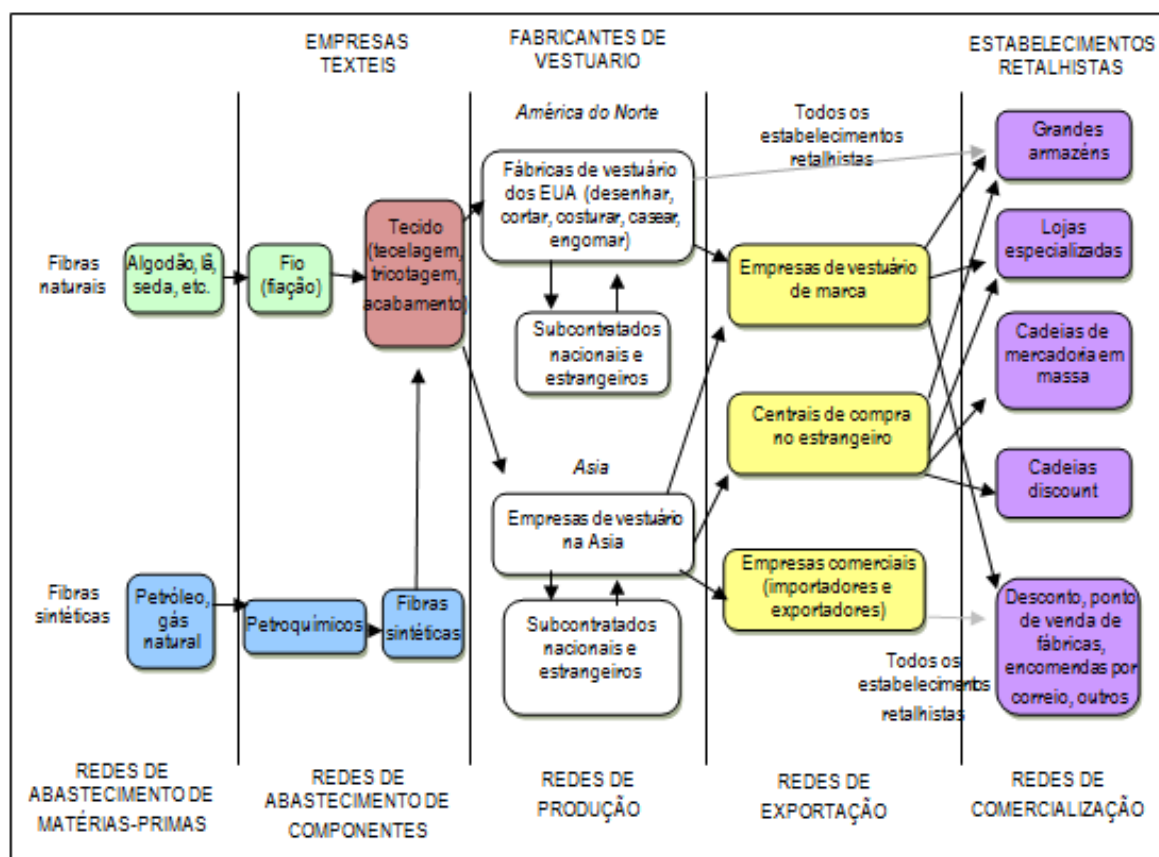
forma direta no produto ou serviço que coloca no mercado identificado com a sua marca (Raymond, 2016).

O controlo e a supervisão induzidos nos mecanismos regulamentares e nas normas privadas que estabelecem os padrões de qualidade e segurança dos produtos têm como finalidade assegurar e superar os inconvenientes próprios do modelo de desintegração horizontal dos processos produtivos, garantindo apesar disso resultados similares aos derivados de um modelo de integração vertical. Tudo resultará legítimo se, como nos diz Sanguineti Raymond, o poder da empresa dominante não acabar por se converter numa mera plataforma formal que negue a condição das empresas colaboradoras e encubra a existência de um único sujeito abusivamente desdobrado em personalizações distintas e vazias de conteúdo (idem, 2016). A nova lógica organizacional dos relacionamentos empresariais em rede, sustentada na desintegração e desmaterialização do processo produtivo, é afinal recomposta através de um sem número de entidades que estabelecem entre si vínculos diferenciados sob diversas condições, consoante as relações de contratação ou subcontratação em que estão implicadas e que em regra são determinadas pela posição que ocupam na rede produtiva. Para Gereffi, a “governança” mostra como o poder corporativo pode moldar ativamente a distribuição de lucros e riscos em uma indústria (Gereffi, 2018). Os seus estudos sobre as transformações da economia global e em particular sobre as cadeias de valor globais são preciosos para entender como são geradas as estratégias de poder entre empresas líder e fornecedores, a definição de padrões e obtenção de retornos dentro das cadeias de valor, e de como as estratégias das empresas procuram aproveitar as vantagens competitivas locais, como o trabalho qualificado, a presença de fornecedores, a localização geográfica e as condições regulatórias (idem).

A figura abaixo permite perceber a complexidade e o conjunto de interações na fabricação de um produto do setor do vestuário.

Estrutura simplificada de uma cadeia de abastecimento mundial no setor do vestuário

Figura 1



Fonte: (OIT, 2016) apud R.P. Appelbaum e G. Gereffi: «Power and profits in the apparel commodity chain», em E. Bonacich *et al.* (eds): *Global production: The apparel industry in the Pacific Rim* (Temple University Press, 1994), pp. 42-62.

A figura ilustra a forma como os diferentes fornecedores e empresas subcontratadas estão cada vez mais interligados por relações de contratação e subcontratação e como participam em diversos nós das cadeias de abastecimento global. Mostra também como a externalização e a deslocalização permitem o relacionamento entre fornecedoras e subcontratadas sem implicar uma participação direta no seu capital (OIT, 2016 p. 9). A procura constante de maior rentabilidade dos investimentos na produção de bens e serviços conduz à busca também constante de novas fontes de matérias-primas, de energia e de conhecimento, gerando interdependência e interconexões com outras

organizações que desenvolvem processos decisórios extremamente ágeis e mecanismos de justiça intraorganizacional e de justiça interempresas em estruturas interligadas de coordenação, administração, controle, supervisão, fiscalização e programação (Faria, 1999).

É esta lógica produtiva que sustenta e mecaniza o funcionamento das redes de produção mundiais ou redes de valor globais que determinam as possibilidades e as modalidades de modernização dos processos produtivos globais. Os mesmos são amplamente condicionados pelas estratégias das empresas principais, geralmente sediadas em países desenvolvidos e cujos fluxos de produção e consumo implicam efeitos sociais e económicos em países, empresas e trabalhadores a nível mundial. A OCDE tem vindo a elaborar estudos que visam, por um lado, ajudar a dissipar os receios sobre o aumento da terceirização da produção industrial - geralmente fora da área da OCDE, e, por outro, analisar as “interconectividades das economias” e compreender o funcionamento das redes de produção global (OCDE, 2013). Os fundamentos dessas necessidades são justificados da seguinte forma:

A fragmentação internacional da produção nas cadeias globais de valor (CVGs), impulsionada pelo progresso tecnológico, custo, acesso a recursos e mercados e reformas nas políticas comerciais, desafia a maneira como encaramos a economia global. É essencial entender como as cadeias globais de valor funcionam, como elas afetam o desempenho económico e como as políticas podem ajudar os países a obter benefícios de sua participação nas cadeias globais de valor. (OCDE, 2013 p. 35)

Através do acesso a redes, mercados globais, capital, conhecimento e tecnologia, os países podem beneficiar de um maior desenvolvimento económico, maior competitividade e produtividade. Atualmente, mais da metade das importações de manufatura do mundo são bens intermediários (bens primários, peças e componentes e produtos semi-acabados) e mais de 70% da produção são importações mundiais de serviços, serviços intermediários, como serviços comerciais (OCDE, 2013). Nas redes de fornecedores globais, as empresas multinacionais ou transnacionais desempenham um papel central na definição de políticas que afetam a forma como essas redes são formadas e a localização das suas atividades (Dicken, 2011). A contratação assume o ponto-chave dos relacionamentos entre e dentro das multinacionais que operam as cadeias de valor globais, podendo os mesmos ser de dois tipos: i) atividades realizadas *dentro* das

empresas multinacionais ou nas empresas em que detêm uma participação direta, como as filiais detidas a 100%. ii) atividades realizadas *entre* as empresas multinacionais e fornecedores externos, em cujas relações de abastecimento as empresas principais não têm participação ou relação contratual direta, exceto com os fornecedores e intermediários de primeiro nível (OIT, 2016).

Este último tipo de relacionamento possibilitou, segundo a OIT, às empresas multinacionais “externalizar e deslocalizar as atividades normalizadas por todo o mundo, sem terem de investir nas suas próprias instalações, de produção e de contratar diretamente empregados” (OIT, 2016 p. 6). No entanto, a crescente fragmentação da produção e externalização das atividades das empresas multinacionais, ao mesmo tempo que abre novas oportunidades de desenvolvimento para fornecedores em países em vias de desenvolvimento, aumenta a concorrência dos preços de produção a nível global. A procura intensiva por preços mais baixos de produção entre fornecedores incentiva práticas de subcontratação que incluem o recurso a empresas cada vez mais pequenas, onde se registam maiores défices de trabalho digno (*idem*). Segundo dados existentes e referenciados pela OIT, as pequenas e médias empresas (PME) representam 80 a 90% do emprego do mundo em vias de desenvolvimento, e das cerca de 420 a 510 milhões de PMEs, apenas 9% operam na economia formal (OIT, 2015b p. 10). Neste nível da cadeia ou rede de produção, as PME raramente beneficiam de boas práticas de adjudicação nos contratos celebrados com as empresas principais (OIT, 2016). A lógica da procura do custo mais baixo de produção afeta especialmente os níveis da subcontratação inferiores. As empresas fornecedoras procuram extrair melhores concessões de preço aos seus próprios fornecedores subcontratados de níveis inferiores na cadeia de abastecimento.

Os estudos sobre as cadeias produtivas e as redes de empresas do capitalismo globalizado mostram que só aparentemente a fragmentação da produção e a deslocação das atividades propriamente produtivas para os segmentos periféricos da cadeia afetam a autonomia das grandes empresas transnacionais. Estas controlam toda a cadeia produtiva por meio de um vasto conjunto de expedientes de dependentização e da reserva das decisões estratégicas de captação dos mercados, ao mesmo tempo que determinam a parcela de lucro que deve ser distribuída em cada elo da cadeia (Hespanha, 2002

p. 23). Frequentemente, o comprador/empresa principal, apesar de não estabelecer uma relação contratual direta com as empresas desse nível (por esses vínculos se disseminarem na cadeia), consegue afetar diretamente as suas práticas de produção e emprego “pela necessidade que estas têm de atender aos requisitos da empresa mundial principal” (OIT, 2016 p. 8). Podem ser identificadas três exigências da empresa principal/ comprador que determinam a lógica da produção global: custos reduzidos, elevada qualidade dos produtos, e entregas rápidas (*just in time*) (idem). Uma característica comum das cadeias de abastecimento mundiais é o facto de as empresas principais poderem coordenar e controlar as normas de produção aplicáveis aos produtores de diferentes níveis. A aplicação de normas privadas e códigos de conduta possibilita às empresas principais influenciar os processos de produção ao estabelecer as condições de fornecimento como requisitos de ordem técnica, qualidade e segurança do produto, social e ambiental.

A possibilidade das “organizações complexas” desenvolverem as suas próprias racionalidades, forjarem as suas normatividades e definirem os seus valores na busca pela concretização e maximização dos seus interesses define o contexto social da economia globalizada como uma “sociedade das organizações” ou “constelação de governos privados” (Faria, 1999 p. 172). No entanto, apesar de ser a empresa principal a definir os parâmetros da produção, através dos seus centros dinâmicos de poder, com funções de gestão, direcção, planeamento e controle, e dotados de grande sofisticação em termos de formas de atuação, a empresa principal/compradora na rede mundial pode possuir poucas ou nenhuma fábricas que produzam os seus produtos de forma integral (OIT, 2016). O enorme volume de compras garante o seu elevado poder de negociação numa relação assimétrica que lhe confere margem comercial e discricionariedade quanto à definição dos produtos, força de trabalho utilizada, local e período da produção. Apesar disso, a empresa principal/comprador

não é o empregador legal e não tem qualquer responsabilidade formal pela relação de trabalho na empresa fornecedora ou nas empresas subcontratadas, apesar do impacto significativo – positivo ou negativo- da empresa principal nas condições de trabalho. (OIT, 2016 p. 8)

A “nova” lógica da produção e do capitalismo global assenta numa dupla estratégia: por um lado, implementar ganhos de produtividade através da inovação organizacional e tecnológica, e, por outro, reduzir os custos de produção através

da flexibilização do trabalho e dos custos sociais associados, por meio da segmentação dos processos produtivos e sua localização/deslocalização para países menos desenvolvidos, com baixos salários e precárias condições de trabalho (Dicken, 2011).

A possibilidade de deslocalização da produção pelas empresas-mãe, principalmente em sectores de mão-de-obra intensiva, para qualquer parte do globo que ofereça custos de produção inferiores coloca o *trabalho* no mercado concorrencial internacional sob fortes pressões, bem como a capacidade dos próprios Estados em regular a nova “ordem” empresarial global (idem). A transferência do poder regulatório estatal para a esfera privada dos grandes operadores económicos a nível global está na génese da *governança corporativa* e do processo de liberalização dos mercados e privatização das atividades económicas. Este processo contínuo de desregulação (do papel do Estado na economia) e reregulação fez surgir novas formas de autorregulação e de regulação por entidades independentes com competências normativas (*hard law* e *soft law*) que deslocaram a esfera de política do Estado para a esfera económica das empresas e dos respetivos processos decisórios. O estudo de Dickens sobre as complexas e múltiplas formas com que os atores, os processos e as instituições da economia global interagem para criar redes mundiais entrelaçadas de circuitos de produção em todas as escalas geográficas, incluindo o território delimitado do Estado, tem o poder de demonstrar como as macroestruturas da economia global (instituições, convenções e regras do sistema de mercado capitalista) influenciam de modo subtil mas generalizado as empresas e os indivíduos, “que nem sequer têm consciência do impacto que [aquelas] exercem sobre suas próprias escolhas, práticas, atitudes, valores e expectativas” - *processes of embeddedness* (Dicken, 2011 pp. 52-55). As instituições de governança global constituem elas próprias uma parte da matriz sociocultural que molda o funcionamento da economia de mercado capitalista, ao mesmo tempo que os processos socioeconómicos são interligados por acordos, instituições, regimes globais e regionais, redes e cúpulas de políticas que operam no seio de sistemas de regulação multi escalares, e, portanto, sujeitos a uma multiplicidade de influências políticas, sociais e culturais. As diferenças nacionais em termos de regulação, das quais as multinacionais procuram tirar partido, articulam-se com a tentativa dos Estados em minimizar a "arbitragem

regulatória". Daí resultam situações complexas em que empresas e Estados estão envolvidos em vários tipos de relações de poder. A geoeconomia é estruturada e reestruturada, não pelas ações das empresas ou dos Estados, mas por interações complexas e dinâmicas entre os dois conjuntos de instituições, aos quais se somam outros atores relevantes como os consumidores e a sociedade civil. As tensões geradas entre os mecanismos clássicos de governação pública, enraizados nas leis e regulamentos nacionais, e as normas privadas, promulgadas pelas empresas principais que operam à escala mundial, traduzem-se num crescendo de défice de governação dos Estados-nação que mina o cumprimento das normas no local de trabalho e a proteção dos direitos laborais (OIT, 2016).

A autorregulação inscrita na chamada *Corporate Governance* carece neste cenário de uma atenção especial, também pela importância que assume no modelo de regulação em torno da noção de grupo empresarial que iremos abordar na segunda secção deste capítulo a propósito dos grupos societários.

1.7 Governo das sociedades / *Corporate Governance*

O governo das sociedades define a relação entre a gestão de uma empresa, o seu conselho de administração, os acionistas e outras partes interessadas (Comissão Europeia, 2012). Além disso, determina a forma como são geridas e controladas essas relações. Nesse sentido, torna-se necessário um quadro eficaz de governo das sociedades que sustente uma boa gestão das empresas, promova a competitividade e a viabilidade a longo prazo. Pode ser definido como:

o complexo articulado de regras e princípios que disciplinam o modo como uma empresa pode, e deve ser administrada e como é efetuado o controlo regular e permanente dessa gestão, de forma que o exercício da atividade social se processe com transparência para todos os seus stakeholders e respeito pelas normas reguladoras do mercado em que a empresa se integra. (Cunha, 2012 p. 805)

A capacidade das empresas se autorregularem insere-se no processo de liberalização dos mercados e privatização das atividades económicas através de novas formas de autorregulação e da regulação por entidades independentes. Aliado aos poderes de supervisão de entidades distintas do Estado, com

competências normativas (*hard law* e *soft law*), esse processo desloca a esfera da política do Estado para a esfera económica das empresas e dos respetivos processos decisórios. A esfera internacional vem sendo caracterizada por mecanismos de *soft law* que consistem na elaboração de diretrizes e códigos de conduta que apesar de não serem juridicamente vinculantes, definem parâmetros de atuação institucionais e discursivos que reconstroem o espaço jurídico habitualmente conformado à lei Estadual:

O surgimento deste espaço-tempo jurídico transnacional das relações económicas internacionais (lex mercatória e arbitragem transnacional) cria relações de exclusividade e exclusão, dominação e subordinação, colisão e reconstrução, de sobreposição, cooperação e supletividade com o espaço jurídico do Estado-nação. (Pedroso, 2001 p. 80)

O debate sobre o governo das sociedades alcançou uma reconhecida importância no início do milénio na sequência dos episódios ocorridos em grandes sociedades cotadas em bolsa (Enron, Worldcom, Tyco, Parmalat et al.). Estes estiveram na origem de uma vaga de intervenções normativas à escala global e inspiraram uma renovada reflexão na literatura, em particular jurídica e económica, ligada à intensificação da financeirização da economia, entendida globalmente como o incremento do poder económico, social e político dos atores, e dos mercados financeiros (Rodrigues, et al., 2016). Na origem da discussão encontram-se as mudanças ocorridas no controlo das empresas, em especial quanto aos direitos de propriedade conferidos aos acionistas pela posse de ações e títulos. A separação entre a propriedade e o controlo da empresa que deriva da relativa autonomia da atividade de gestão e administração constitui o cerne do “governo das sociedades”. Como se pode ler no documento da OCDE intitulado Os Princípios da OCDE sobre o governo das sociedades,

se bem que exista uma multiplicidade de fatores que afetam o governo e o processo de decisão das empresas e que são importantes para o seu sucesso a longo prazo, os Princípios incidem sobre problemas de governo que resultam da separação entre a propriedade e o controlo. Contudo, não se trata simplesmente de uma questão de relação entre acionistas e gestores, embora tal constitua, de facto, a componente central. Em algumas jurisdições, os problemas relativos ao governo das sociedades têm também origem no poder exercido por determinados acionistas dominantes sobre os acionistas minoritários. (OCDE, 2004 p. 12)

A relação de forças que o governo das sociedades pretende regular enquanto sistema de controlos e equilíbrios para os processos de decisão das

empresas refere-se ao conjunto de práticas institucionalizadas que ao mesmo tempo são produto da reprodução das relações de poder que se verifica existirem entre os vários grupos de participantes (Aguilera, et al., 2003 p. 447). O governo das sociedades envolve, portanto, o conjunto de regras que conformam as práticas internas das empresas, especialmente quanto à divisão de poderes entre acionistas, gerentes e trabalhadores, e que nessa medida constroem ou capacitam o comportamento destes atores. Nessa perspectiva, quem exerce controlo sobre as empresas, de que forma e com que objetivos são questões nucleares que se inserem em um debate mais amplo sobre a natureza do capitalismo contemporâneo. Na sua base encontra-se a percepção de que a *corporate governance* não se restringe a um simples mecanismo de controlo para acionistas ou gerentes, mas antes configura uma área de contestação política muito concreta (Horn, 2004 p. 6). A *corporate governance* compreendida como um processo sociopolítico de empoderamento dos acionistas impõe uma visão da empresa *mercadificada*, que passa a ser tratada como um conjunto de ações negociadas no mercado de capitais globalmente integrado, que deve disciplinar a atuação das empresas, dos gerentes e trabalhadores para a maximização do retorno dos seus investimentos (idem).

No âmbito de uma análise mais sistemática da importância da governança corporativa para a organização socioeconómica, os arranjos institucionais e socioeconómicos baseiam-se, em última análise, em premissas orientadas pelo mercado que visam afastar ainda mais a corporação das suas empresas e do seu contexto social. Assim, os processos políticos e as configurações institucionais subjacentes ao surgimento e persistência de um regime particular de direito das empresas, bem como as mudanças e a transformação dos sistemas de governança corporativa, são explicados por mudanças endógenas induzidas no sistema económico e financeiro, decorrentes das "pressões de globalização" (idem). À luz desta realidade, como refere Boaventura Sousa Santos, a governação neoliberal procede à "inversão de Polanyi", que defendia a existência da economia incrustada na sociedade, pois "a matriz da governação tem por premissa a necessidade de incrustar a sociedade na economia" (Santos, 2005 p. 10). Este processo político promovido pelas instâncias internacionais, como a OCDE, o FMI e o Banco Mundial, encontra-se na génese de um amplo processo de reestruturação

empresarial que privilegia a lógica financeira e que, na ótica de Chesnais (1996), corresponde à mundialização do capital. Segundo este autor, a atuação das organizações internacionais (especialmente o FMI e o Banco Mundial) permitiu o surgimento de uma configuração específica de capitalismo global predominantemente financeiro na década de 1980, que representa a ponta-de-lança do movimento de mundialização da economia. É nesta esfera que “os interesses privados recuperam mais completamente a iniciativa em relação ao Estado” (Chesnais, 1996 p. 11).

Enquanto iniciativa dos operadores dos mercados financeiros e dos altos quadros de gestão empresarial, a *corporate governance* só pode ser entendida como tendo origem no processo de financeirização dado que atribui à esfera e variáveis financeiras um papel determinante nas decisões dos investimentos produtivos e na produção (Aglietta, et al., 2005). O mercado financeiro global escapou ao controlo de qualquer investidor, governo ou agência reguladora, impondo a sua lógica sobre a economia e a sociedade em geral. Esta decrescente capacidade de comando e controle dos governos estatais sobre o campo económico evidencia, no plano institucional, as dificuldades do sistema político-legislativo convencional em estabelecer regras do jogo estáveis e coerentes, com consequências em todos os planos, nomeadamente no plano político, pelo rompimento da aliança histórica entre Estado nacional, sistema económico e democracia representativa (Faria, 2008; Estanque, 2019; Dicken, 2011).

1.8. Governação económica global e Estado Nação: alteração dos modelos regulatórios

A crescente internacionalização das atividades económicas e a correlativa interdependência entre agentes económicos à escala planetária tem acentuado as fragilidades da capacidade reguladora dos Estados na governação da coisa pública e operado um desligamento cada vez maior da empresa do quadro da economia nacional e transição para uma economia global nas últimas décadas. Os economistas críticos partilham a ideia da rutura de limites e fronteiras e da interdependência crescente dos mercados nacionais com vista à constituição de um mercado mundial unificado (Hirata, 2002). A nova divisão internacional do

trabalho acarretou importantes mudanças na forma política do sistema mundial moderno, comprimindo a autonomia política e a soberania efetiva dos Estados periféricos e semiperiféricos com uma intensidade sem precedentes, com consequências sobre o papel do Estado na economia e a sua legitimidade para organizar a sociedade (Santos, 2002; Nunes, 2012).

As redes de interligação regionais e globais, permeadas por forças intergovernamentais e transnacionais, desafiam a soberania e impelem à reconfiguração do poder político dos Estados, coartando as decisões acerca do seu destino (David Held; Anthony McGrew). Já no início do século XXI, Alain Supiot alertava para o perigo do desaparecimento dos Estados pela ação anarco-capitalista, no âmbito da qual as relações económicas comandam a vida em sociedade e produzem as superestruturas jurídicas e institucionais (Supiot, 2005). Por outras palavras, uma ideologia que coloca o mercado como a *Grundnorm* de toda a ordem jurídica. Os quadros comparativos e os indicadores de “rigidez” que, em resposta à busca dos investidores internacionais por “ambientes jurídicos” mais propícios à realização de lucros, envolveram os Estados numa competição por legislações laborais flexíveis conduzem à comparação entre o princípio universal da competição com os totalitarismos do século XX, também eles competitivos, para afirmar a irracionalidade e a violência desse princípio (idem).

Os mecanismos clássicos de governação pública foram radicalmente afetados pelos fenómenos da globalização, financeirização e reestruturação produtiva que temos vindo a abordar e que, segundo Eduardo Faria, “enfrentam grandes dificuldades para promover o acoplamento entre o mundo virtual emergente e as instituições do mundo real” (Faria, 2008 p. 6). Os instrumentos jurídicos destinados a corrigir desequilíbrios, preservar a livre concorrência contra a concentração de capitais e a assegurar a legitimidade do poder e da redistribuição de riqueza perderam a sua eficácia, ao mesmo tempo que as instituições públicas revelam incapacidade em se ajustarem organizacional e funcionalmente aos novos fatores e dinâmicas transformadoras, tendo perdido a sua centralidade e principalmente a sua exclusividade (idem).

De acordo com Habermas, a globalização coloca em causa os pressupostos essenciais do direito internacional clássico (Habermas, 1999). A soberania dos estados e a distinção entre política interna e externa são desafiadas

pela emergência de formações políticas e instâncias com competências supranacionais que operam sem uma esfera pública global, desconectando-se assim das configurações políticas supranacionais. Perante isso, o Estado deixa de ser a “ossatura” da sociedade (Poulantzas, 2000 p. 61). As tensões e as lógicas conflitantes que a relação entre economia e sociedade encerra ficam totalmente desequilibradas perante a incapacidade do Estado em cumprir o “paradoxo” de organizar as classes dominantes como “blocos de poder” e garantir a coerência do sistema com a “relativa autonomia” das instituições (Estanque, 2013b p. 8).

Face à lógica da governança corporativa das redes globais de contratação/subcontratação e à crescente incapacidade regulatória dos Estados, coloca-se a questão de como poderá ser mantida a coesão e a ordem socioeconómica vigentes (Poulantzas, 2000). Ou, por outras palavras, como será possível evitar os conflitos e tensões sociais num cenário de autorregulação dos grupos privilegiados, em que os jogos de poder e alianças estratégicas são agora estruturados fora da geometria do território e da organização do Estado enquanto nação. O ascendente da economia e do mercado sobre as atividades produtivas das últimas quatro décadas é comparável à situação experimentada no século XIX de sujeição generalizada às leis do mercado. O crescimento avassalador dos mercados em oposição ao protagonismo estatal permite afirmar que a sociedade regressa, até certo ponto, ao apelidado *capitalismo selvagem*, onde a motivação pelo lucro ganha primazia sobre as relações de troca e a reciprocidade (Estanque, 2013b). Neste cenário, o campo laboral é o que mais sofre com os impactos desestruturadores da economia global, sendo possível identificar as consequências das novas formas de trabalho cada vez mais desreguladas num contexto já marcado pela flexibilização, precarização, individualização das relações de trabalho e desemprego. Na mesma linha, as análises da OIT apontam para o défice de governação dos Estados como fator que influencia negativamente o cumprimento das normas no local de trabalho e a proteção dos direitos laborais (OIT, 2016). Nesse sentido, a governação pública por parte das autoridades estatais constitui a base para o cumprimento das normas laborais nos locais de trabalho. Na perspetiva do organismo supramencionado, as instituições públicas veiculam políticas governamentais, leis, regras, regulamentos e mecanismos de aplicação, enquanto as instituições privadas expressam normas sociais e códigos de conduta. A tomada

de decisão no topo da cadeia de valor, quase sempre em países industrializados, afeta uma multiplicidade de empresas e trabalhadores em muitos espaços geográficos distintos, com diferentes quadros normativos e características socioeconómicas e culturais diversas. Essas decisões produzem um impacto sobre os preços dos produtos e prazos de entrega, condicionando direta e indiretamente o preço do trabalho, as condições salariais, os tempos de trabalho e até mesmo as condições contratuais, como forma de diminuição dos custos de produção nos níveis inferiores da cadeia de valor (Nunes, 2017; Perone, 2013). A capacidade dos Estados como espaços de soberania e a aplicação das respetivas legislações são cada vez mais dificultadas no que respeita à responsabilização de empresas que estão fora das suas fronteiras, seja porque estas atuam direta ou indiretamente ou exercem atividade direta como subcontratantes, seja porque são o cliente final do produto e determinam as regras do mercado (Nunes, 2017). A eficácia do direito e em particular a capacidade regulatória do direito do trabalho é um tema que tem crescido em complexidade face ao modelo económico dominante e à constatação dos seus efeitos desestruturadores sobre o trabalho e os trabalhadores.

Capítulo II

2. Relações de cooperação de base societária ou grupal

A abordagem das relações societárias tem, no presente esforço de enquadramento e aproximação contextual ao fenómeno mais abrangente das relações de cooperação empresariais, o propósito interdisciplinar de correlacionar alguns dos âmbitos de análise dentro do direito dos grupos societários que interessam e circunscrevem a presente investigação. Nomeadamente, emergem as relações de poder intergrupais, traduzidas na capacidade de influência sobre as decisões das empresas e a conseqüente responsabilização perante os direitos de terceiros, neste caso os trabalhadores.

O relacionamento interempresarial dentro de um grupo societário proporciona uma percepção clara dos vários problemas jurídico-laborais que a configuração e a morfologia jurídica do “grupo empresarial e societário” podem acarretar para a concretização dos direitos dos trabalhadores. Esta depende da entidade que dentro do grupo assume, no âmbito dessas relações de trabalho, a qualidade de empregador (Carvalho, 2011; Vicente, 2008). A legitimidade dos relacionamentos entre empresas é um ponto essencial para a análise do funcionamento integrado das organizações produtivas (tanto ao nível dos grupos de empresas como das cadeias de subcontratação) e carece de análise e definição dos pressupostos de validade do próprio sistema de cooperação interempresarial que afastem formas ilícitas, ilegítimas e abusivas da utilização conjunta da prestação laboral dos trabalhadores das e nas várias empresas. Nesse sentido, a compreensão da dinâmica dos grupos societários e a exploração de algumas questões que circunscrevem a discussão teórica em torno da noção de grupo (de facto e de direito) constituem um ponto de partida.

Importa antes de mais sublinhar que o aparecimento dos grupos de empresas e a multiplicação das formas de concentração empresarial constituem mais uma fase das contínuas modificações do sistema económico capitalista (Santos, 1990b; 2002; 2005). Ao longo dos anos, estas vêm afetando o espaço

empresarial e concretamente o modelo da empresa jurídica e economicamente dependente que serviu de referência fundamental à constituição e à disciplina do direito do trabalho. Como refere Zenha Martins, “a problemática dos grupos de empresas pode considerar-se como uma complexização dos tradicionais problemas de juridificação do fenómeno empresa” (Martins, 2002 p. 57).

O relacionamento empresarial ultrapassou há muito os limites das previsões normativas constantes dos instrumentos legais, como o Código das Sociedades Comerciais, pelo que a abordagem que iremos realizar não se restringe, de todo, às relações de domínio ou de grupos previstas no Código das Sociedades Comerciais. Não nos circunscrevemos à tipologia que lhe é a própria por entendermos não ser possível descurar a emergência de formas de cooperação empresariais não previstas legalmente, que proliferam a um ritmo vertiginoso e que do ponto de vista material podem igualmente defraudar a tutela juslaboral. Ainda que, conforme o autor mencionado, seja mais evidente o efeito económico do conjunto dos fatores envolvidos no processo produtivo do que a forma jurídica de organização do capital, e apesar de considerarmos que a intervenção do direito societário tem um espaço cada vez mais reduzido em face das novas formas colaborativas horizontais, não deixa de ser imprescindível aflorar a regulação societária prevista nos instrumentos legais, nomeadamente no Código das Sociedades Comerciais.

Iremos assim procurar avaliar algumas dificuldades do direito das sociedades em regular precisamente as relações de poder que se estabelecem dentro dos grupos societários, nomeadamente dos grupos de facto, para analisar de seguida duas propostas de modelos regulatórios distintos das relações grupais. Considera-se que as discussões em torno desses modelos são paradigmáticas dos problemas gestionários inerentes ao desmenbramento das unidades empresariais.

A conexão entre as questões da responsabilidade e da gestão das empresas enquanto unidades *pretensamente* independentes mas integradas num sistema de produção global permite olhar a problemática sob o prisma das alterações do sistema económico capitalista. Neste quadro analítico, a separação entre propriedade e controlo encontra-se na génese de uma nova forma de pensar, de agir e de dominar, em que o processo de integração social dos actores

envolvidos se submete, numa lógica weberiana, à racionalidade própria dos meios e dos fins que se pretende alcançar.

2.1. Relações de domínio ou de grupo (verticais) societárias

No quadro da história recente da organização empresarial, a criação de grupos empresariais veio acelerar a dinâmica de concentração financeira e capitalista iniciada com a liberalização e a organização da sociedade comercial como pessoa jurídica enquanto inovação jurídica do século XIX. Associada à crescente separação e autonomização dos conselhos de administração e de supervisão no seio organizativo das empresas, foi uma das mais importantes reformas jurídicas operadas no início do século XX, apesar de não ser, como afirma Teubner, “mais do que o reflexo jurídico de um processo de separação entre propriedade e controlo” (Teubner, 1989, pág. 250). Enquanto processo histórico inserido no capitalismo contemporâneo, a separação entre propriedade e controlo reflete, de forma decisiva, as alterações nos sistemas de gestão das empresas e nos modelos de regulação e de responsabilidade dos seus órgãos que constituem o cerne do chamado “governo das sociedades” como abordamos nas secções anteriores.

Após a passagem do direito comercial, cujo sujeito predominante era o comerciante em nome individual, para o direito das sociedades comerciais, em que “a sociedade passa a ser considerada a mais prodigiosa invenção do capitalismo” (Peralta, 1995 p. 44), a implementação dos grupos de sociedades como forma habitual de exercício da atividade empresarial espelha a alteração do espaço económico. A multiplicidade de agentes individuais de dimensão reduzida e similar deixa de ter o papel central por contraposição ao modelo concentracionista atual (Esteve Segarra, 2002).

A organização das distintas atividades produtivas em diferentes sociedades integradas num grupo empresarial insere-se na temática da descentralização produtiva e segmentação dos processos produtivos, que no domínio da responsabilidade societária se resume à criação de uma pluralidade de entes dotados de personalidade jurídica para a realização de um fim último. De acordo

com o regime jurídico societário, que se encontra regulado no Título IV do Código das Sociedades Comerciais, prevê-se que possam coligar-se as sociedades por quotas, sociedades anónimas e sociedades em comandita por ações que tenham sede em Portugal, podendo estas ser sociedades de simples participação, em relação de participações recíprocas, sociedades em relação de domínio e sociedades em relação de grupo. Estas últimas podem ser: grupos constituídos por domínio total (desde que a sociedade dominante detenha pelo menos 90% do capital das sociedades dependentes); grupos (contratuais) paritários (onde é acordada a submissão a uma direção unitária comum); e os grupos (contratuais) de subordinação (em que a gestão da atividade de uma sociedade é contratualmente subordinada à direção de outra, quer seja ou não sua dominante) (Antunes, 1993).

Entre os motivos habitualmente referenciados para a criação de grupos, justificando as vantagens do processo de concentração empresarial, encontram-se o aumento de competitividade decorrente da distinção entre ramos de atividade, o controlo mais eficaz no desenvolvimento das atividades da empresa, a facilidade na transmissão das unidades produtivas (através da venda das participações sociais), ou a possibilidade de “alocar a cada negócio os trabalhadores especializados para a sua realização” (Ballester, 2016 p. 99). Sem menosprezar a importância das razões aludidas, resulta conveniente assinalar que “o fenómeno dos grupos de sociedades aproveita a característica fundamental das sociedades de capital, a separação completa do património, para melhorar a eficiência na gestão da empresa” (idem). Esta razão, acrescida à dispersão de riscos associada à manutenção da personalidade jurídica de cada uma das sociedades integrantes, interessa particularmente a este estudo pelas possibilidades que oferece à postergação do regime jurídico no âmbito do direito laboral.

Efetivamente, apesar do grupo societário poder constituir uma entidade empresarial com interesses próprios, é certo que no plano jurídico a entidade “grupo” carece de personalidade jurídica. Ou seja, existe por natureza uma contradição intrínseca entre a unidade económica que o grupo consubstancia e a pluralidade jurídica das entidades que o compõem. Esta contradição, de difícil superação, obriga a considerar que apesar dos interesses e do reconhecimento de uma base económica unificante no seio do grupo, que possibilita uma direção

unitária comum, o facto é que juridicamente se trata de entidades autónomas, com personalidade jurídica própria e autonomia patrimonial. Esta dualidade entre direção unitária comum, por um lado, e, multiplicidade de entidades jurídicas, por outro, pode gerar inúmeros problemas, nomeadamente pelas naturais divergências entre os interesses de uma sociedade em questão e os interesses do próprio grupo a que pertence, os quais sempre naturalmente prevalecem em relação aos primeiros. Nas relações de grupo fundadas em domínio total ou contrato de subordinação, a sociedade dominante tem o direito/poder de dirigir a gestão da sociedade dominada, sendo responsável pelas obrigações da sociedade dominada constituídas antes ou depois do início da relação de grupo. O que significa que ao *poder* corresponde *responsabilidade*: “quando a autonomia jurídico-subjetiva de uma sociedade é formal apenas, há que responsabilizar quem detém o poder materialmente derogador dessa subjetividade” (Abreu, 2015 pp. 16, 17). Mas nem sempre é assim, porquanto a lei apenas considera nas relações de domínio o chamado poder “*de direito*”, ou seja, aquele que é assumido e exercido organicamente pela dominante através do voto na assembleia geral da dominada.

Considera-se que duas sociedades estão em relação de domínio quando uma delas pode exercer, direta ou indiretamente sobre a gestão da outra, uma influência determinante. Ora, acontece que frequentemente a sociedade dominante, normalmente por intermédio dos seus administradores, exerce a sua influência determinante (fora dos procedimentos deliberativos e das assembleias gerais) no comportamento dos administradores da sociedade dominada e instrui ou concerta-se com estes, de modo mais ou menos confidencial, que naturalmente se submetem às instruções mesmo desvantajosas que lhes são dadas, dentro daquilo que é chamado “poder de facto”.

O poder de facto, nas palavras de Coutinho de Abreu, aparece como natural (da “natureza das coisas”) (Abreu, 2015 p. 21). As sociedades dominantes facilmente instrumentalizam as sociedades dominadas para a promoção das suas finalidades, que podem não ser coincidentes com as destas últimas. Como nos lembra o autor:

Por norma, quem possui poder (económico) usa-o em proveito próprio. E se o interesse de um sócio não empresário, ainda que dominante, coincide geralmente com o interesse da respetiva sociedade (é interesse comum de todos os sócios ganhar o mais possível na sociedade), já o interesse do sócio empresário (sociedade, as mais das vezes) dominante é em geral

divergente do interesse da sociedade dominada – o sócio ou sócios da dominante pretendem ganhar nesta o mais possível, ainda que à custa da sociedade dominada, mais precisamente dos sócios minoritários e dos credores desta. Pois apesar dos graves riscos, nas relações de domínio, para as sociedades dependentes, seus sócios minoritários e seus credores, O CSC não estabeleceu disciplina típica de “direito dos grupos” para as sociedades em relação de domínio. Não estabeleceu uma disciplina que “legalize” aquilo que as sociedades dominantes vão fazendo mas (segundo o direito societário geral) não têm o direito de fazer (nomeadamente dar às sociedades dominadas instruções desvantajosas para as mesmas), e proteja os interesses dos sócios minoritários e dos credores das sociedades dominadas. (Abreu, 2015 p. 22)

A problemática da responsabilidade no âmbito das relações de grupo societárias é nesta medida paradigmática.

2.2. Os grupos de facto e o exercício do poder na “sombra” da responsabilidade.

Os grupos de facto serão todos aqueles constituídos à margem dos cânones estabelecidos no CSC, em que o poder de direção detido pela sociedade-mãe sobre as sociedades-filhas tem a sua origem num outro contrato-instrumento, como seja, por exemplo: participações maioritárias, acordos parassociais, contratos interempresariais, uniões pessoais, e relações económicas fácticas de dependência (Abreu, 1999). Os grupos de direito seriam os de origem contratual, em que a condição de grupo é formalmente assumida, registada e publicada. Os grupos de facto guardam assim uma natureza extracontratual sem coincidência com os instrumentos legais que conferem o estatuto, existindo uma relação de dependência entre as sociedades, em que o interesse da dominada é instrumentalizado através da direção unitária que viria a fundamentar a responsabilidade da sociedade dominante e dos seus administradores. A existência de grupos de facto e a capacidade de influência, muitas vezes fraudatória, que a sociedade dominante (ou também designada sociedade-mãe) pode exercer sobre a ou as sociedades dominadas (ou sociedade-filha) pela sua instrumentalização, coloca acima de tudo em questão a capacidade regulatória do direito e do próprio Estado para, nos termos da Constituição da República Portuguesa e concretamente da alínea f) do artigo 81º:

assegurar o funcionamento eficiente dos mercados, de modo a garantir a equilibrada concorrência entre as empresas, a contrariar as formas de organização monopolistas e a reprimir os abusos de posição dominante e outras práticas lesivas do interesse geral. (CRP)

A importância da responsabilidade da sociedade-mãe perante os credores da sociedade-filha, entre os quais os trabalhadores, é sobejamente evidente e resulta do poder da primeira para instruir desvantajosamente a segunda e assim interferir diretamente na sua gestão, o que pode colocar em causa o interesse dos trabalhadores e dos credores sociais. Como refere Abel Ferreira:

a garantia comum dos credores é constituída pelo património do devedor, o mesmo é dizer que a garantia do pagamento dos salários e outras contrapartidas de natureza patrimonial, se encontra garantida pelo património da empresa na qual o trabalhador se integra. A constituição do grupo conduz à diminuição e, potencialmente, ao desaparecimento dessa garantia, assim se justificando uma especial proteção dos trabalhadores nesse âmbito. Na aparência essa proteção suplementar existe, juntando-se aos restantes meios conservatórios da garantia patrimonial, claramente desapontados da realidade laboral e aos frágeis privilégios creditórios de que beneficiam os trabalhadores. Mas como se disse estamos no reino das meras aparências, já que, no plano prático, a sociedade dominante pode, com facilidade, manter o seu próprio património disperso por outras sociedades do grupo (...). No mesmo sentido, a sociedade dominante pode instruir as subordinadas por forma a, artificialmente e por via do manuseamento das regras contabilísticas, serem aumentados os lucros a transferir (...) ou reduzidas as perdas a cobrir. (Ferreira Abel, 2001 p. 219)

O autor acrescenta ainda como perda de relevância da garantia o desfasamento temporal existente entre o momento em que o trabalhador realiza a sua prestação e aquele posterior, em que a entidade empregadora está obrigada a retribuir através do salário o trabalho prestado, concluindo que as soluções do Código das Sociedades Comerciais, específicas do direito dos grupos de sociedades se revelam excessivamente estreitas para que nelas se possa fundar uma tutela efetiva e eficaz dos trabalhadores. Em especial, porquanto os mecanismos comuns do direito societário não resolvem suficientemente os problemas de responsabilidade e de imputação que podem afetar o trabalhador enquanto credor de uma sociedade do grupo. A tutela dos interesses das sociedades dominadas, dos seus credores, nomeadamente os seus trabalhadores, não pode ficar refém da incapacidade operativa do direito para responsabilizar quem de facto atua “na sombra” (Abreu, 2012 , 2015).

A problemática dos “grupos de facto” ou “administradores de facto” e do reconhecimento da sua existência tem colocado em discussão a efetividade do

regime de responsabilidade das empresas em relação de grupo e a emergência de modelos de regulação cada vez mais exigentes quanto à transparência na governação das sociedades. A incapacidade regulatória do fenómeno dos grupos e concretamente dos grupos de facto compromete a efetividade do regime, na medida em que a lacuna existente fragiliza a proteção legal que deveria ser dispensada aos sócios minoritários, credores e trabalhadores. A necessidade de reforma “parece aos poucos fazer-se ouvir na legislação especial” (Martins, 2015 p. 353), como é o caso da legislação dos processos de insolvência transfronteiriços, ou até anteriormente na Lei 96/2009. Esta transpõe a diretiva 94/45/CE do Conselho de 22 de setembro de 1994, que disciplina os Conselhos de Empresa Europeus e que introduz não só um conceito orgânico de grupo de empresas de dimensão comunitária, como adota a ideia do controlo exercido por uma empresa sobre outras. O diploma referido considera que “a empresa que exerce o controlo é uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa, por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.” O diploma inova também a nível da participação, sistemas de informação e consulta dos trabalhadores no âmbito das empresas multinacionais, dando consistência a uma regulação social (Costa, 2014b).

A diretiva acrescenta um índice de presunções para aferir da existência de influência dominante, procurando responsabilizar quem exerce essa influência de modo prejudicial. No entanto, as regras e os critérios enunciados, de cariz essencialmente financeiro, aplicam-se apenas no domínio específico da integração empresarial transnacional. Apesar de tudo, o exemplo coloca em discussão os modelos de responsabilização nas relações não apenas societárias, mas também empresarias, pela necessidade que em especial a crise de 2008 veio aprofundar ao nível das relações de poder e de usurpação de direitos que as empresas-mãe, ou seja, empresas de cúpula provocaram na situação financeira das empresas-filhas e conseqüentemente dos seus trabalhadores.

2.3. Modelos de regulação em discussão

Não pretendemos explorar as posições doutrinárias em torno das tentativas de construção da “noção de grupos”. No entanto, importa aflorar as discussões teóricas que esta matéria tem provocado, nomeadamente a nível europeu, em que o grupo de sociedades se tornou a forma prevalecente de empreendimento comercial de larga escala para conduzir negócios em diferentes estados-membro. O interesse pela regulação do fenómeno não é, portanto, separável das finalidades das grandes empresas europeias em regular e, claro, salvaguardar a sua posição nesta matéria.

Os modelos de regulação podem ser reconduzidos no essencial a dois arquétipos. Um assenta na ideia de controlo interempresarial (modelo orgânico) e o outro fundamenta-se na existência de uma unidade de gestão (modelo contratual dualista) (Ferreira Abel, 2001 p. 230). Vejamos, em linhas gerais, os traços mais relevantes de cada um desses modelos de regulação.

2.3.1. O Arquétipo baseado no controlo interempresarial (orgânico)

O primeiro modelo analisado identifica a situação de controlo como modo de determinar a existência do grupo. De acordo com esta conceção, a verificação do exercício de influência dominante determina a existência de grupo. Aceita a existência dos grupos de facto, podendo utilizar um índice de presunções através do qual submete aos postulados legais o domínio da sociedade-mãe quando, no exercício da sua influência, dá instruções desvantajosas às sociedades-filhas e comprovadamente exerce o controlo. É o controlo que determina a existência do grupo, que se reconduz à ideia de influência dominante com limitações na autonomia de facto das sociedades dominadas diluídas face à estruturação geral do grupo. A questão da responsabilidade pode ser ou não inerente ao exercício do controlo e do domínio. Apesar das vantagens que este modelo possa oferecer, as críticas apontam o perigo de instrumentalização pela faculdade conferida à empresa-mãe, nomeadamente o emprego de práticas de governação no seu interesse empresarial próprio e em violação dos princípios de correta gestão empresarial das sociedades-filhas, com uma clara subversão aos interesses destas últimas (Martins, 2015).

Efetivamente, a ideia de “interesse do grupo” é tudo menos consensual, sobrepondo-se a tendência de nesta construção de interesses o interesse da sociedade-mãe prevalecer sobre o das sociedades-membro e assim dificultar ainda mais o apuramento das responsabilidades, frustrando os objetivos do regime. Não se afigura pertinente que os sócios da sociedade dominada sacrifiquem o seu próprio interesse a um dever de atuar em conformidade com o interesse do grupo, principalmente quando a prossecução desse interesse comum não é corroborada por uma especial tutela dos credores e sócios minoritários. Os trabalhos do *Reflection Group*² sobre questões relativas ao futuro do direito das empresas europeu e do regime de responsabilidade para os grupos de sociedades, com vista a uma harmonização do direito dos grupos de sociedades, definiram um conceito de “interesse de grupo” como critério de apreciação das interações intergrupais. A ênfase recai sobre as relações no grupo de facto orientadas pelo interesse comum. A proposta pretendia conferir à sociedade-mãe o poder de dar instruções à sociedade-filha, mesmo que prejudiciais, sem que a isso correspondesse, apesar da subordinação de interesses, uma responsabilidade da sociedade-mãe que continuaria a gozar de um estatuto de independência. A responsabilidade apenas existiria se o interesse do grupo fosse desrespeitado, o que por si só é um termo de difícil concretização e duvidosa utilidade. Como vantagem é assumido pelas instituições europeias, nomeadamente a Comissão Europeia, o facto de “os administradores das sociedades de um mesmo grupo, espalhadas por diferentes Estados-Membro, pudessem conduzir as suas operações sem o receio de incorrer em responsabilidade” (Comissão Europeia, 2011 p. 60). A dúvida formulada por Eduardo Martins é, nesse sentido, pertinente: “é evidente que esta recomendação seria uma grande vantagem, mas o que se diria dos interesses dos sócios minoritários, seus credores, e outros sujeitos relevantes à sustentabilidade da sociedade filha?” (Martins, 2015 p. 360).

No entanto, na mesma esteira, a Comissão Europeia, em 2012, numa Comunicação sobre um “plano de ação: Direito das Sociedades europeu e governo das sociedades - um quadro jurídico moderno com vista a uma maior participação dos acionistas e a sustentabilidade das empresas”, considera que o direito europeu das sociedades é uma pedra angular do mercado interno e em matéria de grupos

² Report of the “Reflection Group on the Future of EU Company Law” Brussels, 5 April 2011

de empresas (ponto 4.6), reiterando a necessidade de reconhecimento do conceito de interesse de grupo (Comissão Europeia, 2012). Tal como referiu Coutinho de Abreu a esse propósito:

se este “interesse do grupo” avançar, os grupos/sócios do comando, confortavelmente albergados em cavalo de Troia, entrarão descontraidamente nas muralhas do direito societário desgastado pelos ventos neoliberais. Gozavam só do poder de facto? Fiquem também com o poder de direito! (Abreu, 2015 p. 28; 2012 p. 7.2)

Ainda sobre o recente *European Model Company Act* (Lei Modelo Europeia das Sociedade, designada por EMCA) com o objetivo de harmonizar legislações nacionais e de criar um modelo regulatório supranacional do direito societário europeu (Baums; Andersen; Antunes, 2008 pp. 981-987), este entendeu a possibilidade de a sociedade dominante/controladora dar instruções mesmo que desfavoráveis aos órgãos das dominada/controladas, que podem embora recusar, se, entre outras condições, não forem do “interesse do grupo como um todo”. Este direito de dar instruções é reconhecido sem que se imponha qualquer responsabilidade específica ou ónus à sociedade controladora, com a justificação de que o poder corresponde à realidade.

Perante esta proposta, escreve Coutinho de Abreu: “Agora as portas estão abertas de par em par para que o cavalo/poder económico entre unilateral e triunfalmente. É o poder dos factos, da “realidade”, dos mercados a impor-se sem mais ao direito...” (Abreu, 2015 p. 28). A consagração de um vago “interesse do grupo” criaria grande incerteza e insegurança e legalizaria os poderes de facto das sociedades dominantes sem qualquer segura contrapartida para as sociedades dominadas (Abreu; Martins, et al. 2012).

2.3.2. O Arquétipo baseado na unidade de gestão – da rede “pluri-empresarial”

Este modelo apresenta a vantagem de abranger não apenas os grupos societários, mas todas as formas de concentração e cooperação empresariais assentes na mera criação de órgão de direção comum de facto sem a utilização de qualquer tipo de instrumento jurídico vinculativo. O facto caracterizador da existência do grupo pode ser dado pela unidade de gestão. No entanto, este modelo suscita

críticas, nomeadamente no que respeita à insuficiência da ideia de domínio no âmbito da direção efetiva do grupo:

em grande parte dos casos, não resulta meramente das decisões dos órgãos da empresa líder, mas sim, com abstração dos quadros jurídicos habituais, agrupamentos de pessoas físicas em conselhos informais, constituídos pelos dirigentes da sociedade dominante, se existir, mas também pelos de certas empresas do grupo e mesmo por elementos não vinculados a determinada empresa, exteriores aos órgãos de uma única sociedade, apresentado os órgãos da sociedade dominante uma função, principalmente, de ligação e comunicação. (Ferreira Abel, 2001 p. 233)

Na verdade, se os grupos de sociedades “verdadeiros” assumidos sob as vestes legais são diminutos face aos grupos de empresas e face a estruturas empresariais que se agrupam e se integram sob diversas formas, a existência de um traço comum às várias manifestações empresariais, que é precisamente a manutenção da personalidade jurídica de cada uma das empresas, não esconde a multiplicidade das características e modos de manifestação exterior que podem apresentar os inúmeros tipos intermédios situados entre os dois extremos.

Assim, a positivação de um conceito rígido de grupo de sociedades apresenta obstáculos tortuosos à efetivação do seu regime legal no que se refere à correspondência entre a lei e a realidade. A diversidade das formas de concentração, cooperação e coordenação empresarial tornam impraticável a pretensão de querer enquadrar toda a diversidade organizativa sob a veste de uma única definição.

O modelo da unidade de gestão procura uma visão menos conceptual e mais tipológica, capaz de apreender o sentido das estruturas empresariais numa perspetiva descentralizada que ao invés de verter as suas atenções apenas sobre a sociedade-mãe, procura compreender a coletividade dos seus membros na natureza e intensidade dos seus vínculos, e como esses elementos se relacionam no grupo (Martins, 2015). Mais do que o carácter unitário do grupo, importa olhar a sua estruturação por camadas ou zonas de atuação em que a sociedades-membro se encontram interligadas pelas suas atribuições específicas. Como realça Gunther Teubner, em matéria de grupos, mais do que o tom hierárquico que muitas vezes é realçado, importa entender o grupo mais como um “mercado organizado” do que como uma hierarquia pura, em face da internalização de estruturas de mercado operada pelo fenómeno do grupo, que permita dar conta da interação dinâmica entre uma multiplicidade de centros autónomos de ação económica (Teubner,

1989). Por conseguinte, a imagem do grupo deve assentar não mais na hierarquia, mas na “rede” de coordenação enquanto centro de ação autónomo, ao invés de concentrar poder e controlo na empresa-mãe. A realidade do grupo deve ser perspectivada através de um novo conceito-chave como uma “estrutura ou rede hierarquicamente organizada de empresas semiautónomas” (Teubner, 1989 p. 292), pela coordenação de uma pluralidade de empresas enquanto “rede pluri-empresarial”. Este conceito tipológico de grupo permitiria uma “imputação múltipla antes que uma imputação unitária, autonomização policêntrica antes que personificação” (idem, p. 293).

A perspetiva tipológica sempre consideraria a integração de facto entre as empresas, dependendo de aspetos relevantes da associação, como sejam, a dimensão, grau de concentração, grau de dependência, e natureza da atividade prosseguida (comercial, financeira, industrial). Tal é a variedade de combinações possíveis dos seus elementos constitutivos, que só um pensamento de tipo tipológico se afigura adequado para construir uma solução que abarque a extrema graduabilidade e variabilidade de manifestações possíveis de integração empresarial, devidamente delimitadas pela tutela dos interesses em jogo, e em que a direção unitária e a sujeição a um interesse empresarial externo surjam como núcleo fixo mas aberto a sucessivas graduações e figurações complementares (Ferreira Abel, 2001).

A elasticidade do tipo e a metodologia subjacente permitem uma análise de caso concreto através de juízos de correspondência e verificação e imputação, ou seja, um modelo casuístico dotado de flexibilidade operacional. Nesse sentido,

o direito deveria assim, mais do que embarcar numa vã procura de definição geral de grupo, válida desde o direito das sociedades comerciais e do direito do trabalho ao direito fiscal e ao direito civil, desenvolver e aplicar flexivelmente, consoante os objetivos regulatórios específicos de cada sector jurídico, diferentes critérios de imputação. Exigências mínimas de segurança jurídica poderiam ser satisfeitas através da previsão de um conjunto de elementos típicos e fixos do conceito de grupo, comuns a todos os ramos jurídicos, designadamente em matéria de direção unitária do grupo. (Teubner, 1989 p. 295)

Importa essencialmente procurar conciliar os diferentes interesses envolvidos na regulação dos grupos societários de forma a salvaguardar os interesses dos sócios minoritários, credores sociais e demais sujeitos relevantes, e evitar abusos e fraudes que se possam cometer em prejuízo das partes mais frágeis

(Martins, 2015). A conciliação dos diversos interesses envolvidos na regulação dos grupos e no seu regime de responsabilidade deve antes de mais procurar conferir efetividade ao regime, sendo certo que qualquer regime disciplinador dos grupos empresariais deve principiar por atender a um postulado: ao poder contrapõe-se a responsabilidade (idem).

O risco da utilização fraudulenta e ilegítima da estrutura grupal enquanto estratégia de ilusão da aplicação das normas laborais constitui a matriz deste estudo e coloca o problema dos grupos empresariais sob a ótica das consequências das transformações operadas nas relações entre capital e trabalho e nas repercussões das relações de poder juridicamente formalizadas no âmbito das organizações, e apresenta um relevo fundamental no enquadramento e análise dos fenómenos jurídicos subjacentes às relações de trabalho, nomeadamente pelos inegáveis efeitos que podem assumir no plano dos direitos dos trabalhadores. Como refere Engrácia Antunes,

com efeito, a substância da generalidade dos direitos, créditos e posições ativas juslaborais encontra-se intimamente dependente de uma efetiva coincidência entre empregador “formal” e “real”: ora a estrutura do grupo, originando amiúde uma fragmentação ou divórcio entre ambas, poderá afetar as garantias daqueles direitos, senão mesmo ser fonte de situações discriminatórias entre os trabalhadores das diferentes sociedades agrupadas. (Antunes, 2012 p. 59)

Estas distinções podem ocorrer em matéria salarial, determinação da categoria, ou mesmo em matérias como a transferência e mobilidade de trabalhadores entre sociedades do mesmo grupo. Tal como podem relevar-se em sede de antiguidade, de despedimento por extinção do posto de trabalho ou aplicação de diferentes convenções coletivas de trabalho no seio dos grupos.

Importa assim lembrar que a juridificação da subjetividade empresarial respondeu no passado às exigências de responsabilização das empresas, para que forma a que nas palavras de Teubner, o “direito exerça a função de *estabilização e influência sobre as formas eficientes de organização empresarial*” (Teubner, 1989 p. 250). O contexto atual caracterizado pelo emprego de fórmulas jurídicas de diversos tipos e natureza nos relacionamentos empresariais e societários, com apetência para diluir as responsabilidades inerentes às relações de trabalho, coloca em evidência uma realidade já apelidada por “buraco negro” da “irresponsabilidade organizada” que questiona não tanto o conceito jurídico do empregador, mas os

critérios pelos quais atribuiremos a responsabilidade pelo cumprimento das normas da legislação laboral. Essencialmente questiona como devemos atribuir a responsabilidade pelos padrões de emprego quando confrontados com os problemas gerados pela irresponsabilidade organizada. (Collins, 2015).

No culminar deste processo, corroboramos a tese defendida por Casimiro Ferreira, apesar de num contexto distinto, ao referir “que a institucionalização de um padrão normativo e de políticas públicas de crise e exceção, produtoras de efeitos na estrutura social, tem como resultado uma alteração de estatutos de grupos e indivíduos” (Ferreira, 2014 p. 263), acrescentando que, no que diz respeito ao conflito, está-se perante a desigual distribuição de autoridade, maior ou menor, dependendo das relações de dominação-sujeição, entre grupos.

Neste âmbito, as relações empresariais exprimem-se no quadro estruturado de relações de poder entendidas numa perspetiva Weberiana de articulação entre o domínio ou dominação de um grupo por outro (Weber, 1999). Nas palavras de Teixeira Fernandes sobre a análise weberiana de domínio pode ler-se:

Em toda a dominação a imposição está sempre presente, podendo apenas não ser sentida como tal. As relações entre “mando” e “obediência” aparecem como consensuais. A dominação dilui e dissimula o carácter conflitual, e por vezes mesmo contraditório, de todo o poder. (Fernandes, 1988 p. 57)

A questão do poder e da responsabilidade é fundamental nesta pesquisa, tanto ao nível dos sujeitos, como da imputação que é possível ser feita a cada um deles. Foi esta abordagem teórica que procuramos traçar ao nível da responsabilidade societária e grupal por ser paradigmática dos problemas que se colocam no âmbito dos relacionamentos empresariais.

Conclusão

Depois da atenção devotada aos grupos societários dentro do universo de sistemas emergentes de cooperação interempresarial, denotamos a estreiteza do regime das sociedades comerciais em matéria de responsabilidade nas relações do domínio ou de grupo, nomeadamente face às inúmeras realidades empresariais e formas de cooperação através das quais as empresas podem realizar economias

de escala, desenvolver as atividades de inúmeros setores produtivos, tanto industriais como de serviços, racionalizar métodos de produção, reduzir os riscos de investimento, obter recursos tecnológicos, e competir num quadro económico cada vez mais globalizado. A responsabilidade associada à assunção de riscos e aos retornos de investimento configura a questão central da responsabilidade da empresa enquanto entidade que dá corpo à pessoa jurídica que com o seu património responde para a satisfação das obrigações laborais, assim como da garantia que deveria ser prestada pelos direitos que derivam dessa relação. Essencialmente, entendemos que as garantias inerentes à condição de empresa/entidade empregadora são determinantes para dar cumprimento às normas e princípios constitucionais dirigidos a compatibilizar a livre iniciativa económica com o respeito dos direitos fundamentais dos trabalhadores que são expressão de todo o sistema normativo laboral. A aproximação que procuramos fazer neste capítulo aos fenómenos de colaboração empresariais dos relacionamentos empresariais em rede visa constituir uma base de enquadramento teórico para o reconhecimento dos riscos essenciais para as relações de trabalho que acarretam a fragmentação dos processos e as estratégias de descentralização dirigidas a colocar no exterior da empresa determinadas fases do ciclo produtivo.

A questão que se coloca é de como se desenvolve a prestação de trabalho por parte dos trabalhadores perante a desagregação produtiva e que consequências se verificam do ponto de vista laboral. Em especial, o risco potencial da utilização deste tipo de práticas como mecanismos de ilusão à tutela das normas laborais, em particular, pelo recurso a falsos contratos de prestação de serviços ou a “falsas” empresas. Estes são exemplos de situações fraudulentárias que iremos explorar na análise empírica, a par com as operações de colaboração assentes em fracionamentos fictícios do processo produtivo (que designamos externalizações fraudulentas e/ou *interposição fictícia de pessoas*) destinadas a iludir normas de direito do trabalho, como a cedência ilícita de trabalhadores, enquanto forma de desresponsabilização do empresário real (principal) sobre as obrigações dos trabalhadores ao seu serviço, indiretamente contratados.

O estudo dos impactos laborais no âmbito das redes e dos relacionamentos de colaboração empresariais em análise nos próximos capítulos encontra-se dividido em dois eixos da nossa pesquisa, um relativo aos efeitos que a

fragmentação do processo produtivo acarreta sobre as relações laborais e sobre o espaço da empresa, e outro que se direciona ao estudo dos efeitos sobre a regulação e o direito do trabalho, em particular sobre os sujeitos da relação jurídica de trabalho e em especial o empregador.

PARTE II

Impactos laborais da fragmentação do espaço produtivo nas novas estruturas empresariais

Introdução

A empresa como forma institucional da *produção* vem ao longo das últimas décadas sofrendo profundas alterações nos seus sistemas de gestão, com efeitos não apenas na sua estrutura organizacional, mas também com efeitos complexos na sua qualidade de sujeito de direitos. Enquanto fenómeno pluridimensional, quer ao nível económico, quer ao nível jurídico, a empresa assume, nas palavras Orlando de Carvalho, um *caráter “poliédrico” que tanto a identifica com a atividade de reunião de fatores produtivos como com a própria unidade de produção em que se corporiza essa mesma atividade* (Carvalho, 2012 p. 274). Por um lado, é o conjunto das atividades prosseguidas pela empresa para a realização de um fim que define a sua existência, ou, como refere Alonso Garcia, que “constitui um índice ou sintoma evidente dessa existência” (Garcia, 1960 p. 9).

Apesar da noção de empresa representar ao longo dos tempos uma tarefa cheia de dificuldades, a afirmação das suas características contribui para alinhar uma conceção que combine os fatores económicos, jurídicos e sociais. Na sua configuração económica, o desenvolvimento de uma atividade, ou atividades, mediante um conjunto organizado de meios caracteriza a empresa e traduz um espaço dentro do qual se realiza uma combinação de fatores de produção onde se desenvolve o objeto empresarial, ou seja, a sua própria atividade ou finalidade última. Nesta medida o conceito de organização é central na noção de empresa, como nos evidenciaram os tratados sociológicos de Max Weber e Herman Heller (Garcia, 1960 p. 8). Na configuração social, a empresa representa uma realidade que integra múltiplas manifestações e articula todo um complexo de relações interpessoais cuja relevância se amplia na proporção em que o crescimento empresarial se desenvolve (Veloso, 2004). Nas palavras de Sainsaulieu:

Para se desenvolver, aumentar as suas capacidades produtivas, os seus recursos de competências, as suas forças de reação à concorrência económica e técnica do mercado, a empresa teve sempre de contar com a vitalidade do conjunto humano dos seus trabalhadores. Mas um

agregado de indivíduos é sempre mais complexo que a simples adição dos seus recursos pessoais. (Sainsaulieu, 2001 p. 15)

A configuração social da empresa e o conjunto da sua comunidade produtiva dá corpo à empresa no desenvolvimento da sua atividade económica, engendrada no conjunto das relações que se estabelecem e que se traduzem em compromissos, obrigações e direitos. Ou seja, a configuração social dá lugar à configuração jurídica da empresa. O mesmo será dizer que as relações que a empresa cria e sobre as quais a sua atividade se desenvolve convertem a empresa num polo de titularidade de relações jurídicas, como sujeito de direitos e deveres recíprocos que determinam o alcance das responsabilidades consoante a condição em que atua. Podemos concluir que a empresa (pessoa jurídica individual ou coletiva) é assim social e economicamente uma atividade organizada e sistemática destinada à produção de bens e serviços e à sua colocação no mercado, que assume enquanto sujeito de direitos a titularidade das obrigações nascidas dos atos e contratos que realiza para a realização dos seus fins (Xavier, 2008).

O papel da empresa no campo laboral é fundamental por constituir um centro de relações jurídicas, pelo que para o direito do trabalho a empresa só existe na medida em que existam trabalhadores, sem os quais ela é irrelevante. A empresa enquanto “unidade económica e social” parece ser a noção que melhor aproveita ao direito do trabalho (Desbarats, 2002 p. 75). A condição da empresa enquanto sujeito de direito para efeitos laborais existiu sempre na sua essência associada à condição de entidade empregadora. No entanto, esta conexão entre empresa e empregador foi profundamente alterada com a segmentação dos processos produtivos, pela transferência para o exterior das atividades empresariais desenvolvidas mediante novas estratégias de gestão e novas formas de colaboração empresariais e interempresariais, em princípio, independentes entre si. A questão crucial neste processo encontra-se na dissociação entre, por um lado, a configuração jurídica da entidade empregadora que aparece repartida entre uma multiplicidade de sujeitos empresariais distintos, e por outro, a sua articulação económica que permanece unificada pelo projeto empresarial comum. Ocorre uma divisão entre a empresa enquanto organização e a sua personificação jurídica, o que origina alterações e mudanças substanciais nos quadros jurídicos, económicos e sociais do espaço da empresa. Como escreve Lobo Xavier, “a empresa constitui também um quadro de referência de interesses” onde se

estabelecem estruturas de poder (Xavier, 2007 p. 433). Nessa medida, o espaço da empresa na sua forma epistemológica de *cultura empresarial* absorve todas as dinâmicas da sociedade capitalista e reflete ou irradia os valores e imperativos do sistema económico sobre o sistema social. Nomeadamente nas novas formas de vida e de trabalho que dela são projetadas, a empresa enquanto realidade complexa entre várias dimensões interdependentes e em interação com o microsistema envolvente não se limita a uma organização de racionalidade económica, a uma entidade jurídica que produz produtos e serviços com o objetivo de obter lucros, “ela abrange também os aspetos sociais, políticos e culturais relacionados com a sua atividade” (Kovács, 2014 p. 53). Encarada nesta perspetiva sistémica a empresa assume-se como um sistema aberto e correlativo, o que a obriga a adaptar os seus fatores organizacionais, não apenas em função de um único modelo, mas antes em encontrar formas organizacionais que permitam adaptar-se e reajustar-se às contingências externas e às exigências do mercado, fazendo esse reajustamento também em função dos fatores locais, regionais, que atendam à sua dimensão e às suas singularidades. A empresa absorve e dinamiza o sistema de valores e representações que “simultaneamente internaliza e externaliza em fluxos e sentidos opostos, ou seja, os modelos culturais tanto penetram no seio da empresa como são por ela moldados” (Estanque, 1989 p. 21).

Enquanto realidade social específica em permanente mudança, a empresa “torna-se um objeto de interesse social, portador de um potencial de reconhecimento e de redefinição das identidades coletivas” e cumpre uma “função identitária, das relações de trabalho nas sociedades contemporâneas” (Sainsaulieu, 1987). Nas suas várias dimensões a empresa constitui-se como uma organização central da sociedade de hoje, em ressonância com o sistema económico, mas também, cada vez mais, com o próprio sistema social. Nessa medida, a dinâmica interna e as regulações sociais e estratégicas que fundam a articulação entre regras e poderes na empresa refletem ao mesmo tempo as regulações sociais e estratégicas que os mesmos atores desenvolvem fora das suas fronteiras. A empresa ocupa um lugar essencial no funcionamento das instituições, enquanto plataforma de ligação entre os vários sistemas que a compõem, e nessa medida ela é fundamental na expressão de valores, no desenvolvimento económico equilibrado e sustentável, no fomento e proteção do

emprego, na promoção das condições de vida dos trabalhadores, bem como na implementação das medidas de apoio social ligadas ao trabalho, à segurança social, às finanças públicas e à segurança económica dos países e dos seus cidadãos.

Capítulo I

1. Impactos organizacionais e jurídicos da externalização e da colaboração em rede

As profundas alterações experimentadas ao longo das últimas décadas pelas clássicas formas de organização empresarial fomentaram a transformação do paradigma do modelo da grande empresa, de estrutura vertical numa dinâmica de desintegração e de atomização em redes de “pequenas” empresas compostas por uma multiplicidade de cadeias de contratação e subcontratação, em que cada uma se ocupa de uma parte do processo produtivo ou da atividade económica descentralizada, cujo traço mais marcante resulta na generalização das complexas fórmulas de articulação e colaboração empresarial à totalidade dos processos e sectores de atividade. Esta generalizada fragmentação do trabalho e divisão dos processos produtivos em *serviços* ou em *prestação de serviços* transformam a empresa numa estrutura organizativa integrada por uma pluralidade de entes empresariais relacionados contratualmente, cuja influência sobre a caracterização das relações laborais pretendemos agora explorar.

1.1. Transformação do “trabalho” em “serviços” - dos “processos de produção” aos “processos de servicialização”.

Um dos efeitos cruciais da fragmentação produtiva sobre o *trabalho* tem como consequência nuclear que a desintegração das atividades do processo produtivo promove a transferência para o exterior da empresa de partes dessas atividades para serem executadas por pessoa terceira, formalmente independente.

A transferência das atividades que ocorre por via da terceirização entre a empresa que contrata e aquela que executa as atividades contratadas, em regra

através de contratos de prestação de serviços, alterou por si só a lógica da produção industrial para a *lógica de serviços*, operando mudanças não apenas nas práticas empresariais como nas suas estruturas organizacionais que marcam a transição do “modelo industrial” para os modelos organizativos em rede com base na cooperação entre sujeitos externos que, na formulação de Zarifian, assenta numa “lógica de economia de serviços” (Zarifian, 2001 p. 93). Vivemos assim cada vez mais numa economia de serviços, em que as atividades terciárias assumem uma maior importância no tecido económico, medida pelo seu peso no emprego, no produto ou no valor acrescentado. De acordo com dados do Eurostat de fevereiro de 2020, o setor dos serviços continua em expansão em Portugal e emprega quase 7 em cada 10 trabalhadores. O peso do setor terciário situa-se em 68.3% em Portugal e 74% na média Europeia.

No entanto, esta distinção entre sectores económicos poderá ser cada vez mais inoperacional em termos analíticos face às transformações do trabalho e às características de heterogeneidade, de imaterialidade e de diversidade que se revelam cada vez mais no trabalho em geral, com os consequentes reflexos e desempenhos ao nível do emprego terciário. Na argumentação de Paulo de Almeida, “encontramo-nos numa situação de potencial esgotamento da operatividade analítica e conceptual da distinção clássica entre três sectores de atividade económica, particularmente quando o objeto em análise é o “trabalho no sector terciário” (Almeida, 2004 p. 2). Na linha de pensamento deste autor, grande parte do *trabalho* nos serviços desenvolve-se numa antinomia em relação aos modelos industriais, argumentando que a terceirização das atividades económicas modifica o tipo de competências exigidas aos trabalhadores, sendo comum associar esta “lógica de serviço” a uma centralidade nas atividades de trabalho humano da competência, de per si (Almeida, 2012 p. 13). Recorrendo à análise de Zarifian, o autor realça as limitações de alcance explicativo dos sectores económicos para descrever as novas realidades associadas ao ato de trabalhar ou de ato de produzir, e argumenta que a noção de serviço corresponde ao trabalho moderno independentemente do sector, em que *trabalhar* significa criar um *serviço* (Zarifian, 2001). Perante esta noção de *serviço* deixa de fazer sentido a oposição clássica entre sector terciário e sector

industrial, uma vez que a “logica do serviço” passa a ser transversal a todos os sectores de atividade e a toda a economia. Sectores tradicionais em serviços, como o sector das limpezas, da segurança privada, manutenção de máquinas e equipamentos, concorrem hoje com as prestações de serviço contratualizadas para qualquer trabalho ou profissão que a empresa entenda necessário terceirizar por meio da contratação externa. Podemos assim observar que para além do trabalho temporário que “servicializou” primeiro a indústria, as empresas de serviços, o conhecido “outsourcing”, desenvolvem e levam a cabo muitas das atividades, tarefas ou fases do processo produtivas em todos os sectores de atividade. O recurso a empresas especializadas permite obter a mão-de-obra competente para qualquer tarefa a custos aliciantes. O desenvolvimento dos serviços corresponde a uma nova fase de desenvolvimento das sociedades, tratando-se de outro modo de produção quantitativamente dominante e não de um novo setor que se desenvolve paralelamente a outros (Almeida, 2012).

A transformação do *trabalho em serviços*, naquilo a que Paulo Pereira de Almeida designa “processo de servicialização”, ocorre em estreita relação com as alterações na estrutura do emprego e com as modificações nas formas de interação das relações de serviço e na orgânica das empresas. As práticas de servicialização estão associadas à introdução de novas práticas e políticas de gestão de recursos humanos, orientadas mais para a individualização das relações contratuais e para uma nova “arqueologia” das formas de trabalho e das suas transformações (Almeida, 2012 p. 29). O carácter heterógeno do trabalho nos serviços é indissociável da proliferação de formas flexíveis de gestão de mão-de-obra que caracterizam a organização do trabalho no final do século XX (Freire, 2010). Os modelos de emprego e as formas de gestão de mão-de-obra ou, nas palavras de Supiot, “novos modos de exploração do recurso humano” (Supiot, 2007 p. 211) associados às necessidades de adaptação aos fluxos e ciclos económicos abrem novas conceções de análise ao trabalho no terciário, constituído por empregos de estatuto precário e cuja manutenção depende da conjuntura económica. É neste enquadramento que deslocamos as nossas

preocupações para as lógicas do trabalho nos *serviços* e para a dimensão conceitual da noção de *trabalho*. Nas palavras de João Freire:

O trabalho é fator indispensável de criação, de descoberta, de invenção. Se é certo, que, pela regularidade que tende a imprimir à vida social, ele pode ser visto como um poderoso agente de reprodução das relações, dos hábitos e dos modos, das figuras e dos sentidos que integram e sustentam uma comunidade, isto não significa ausência de estranheza em relação aos processos de inovação. O trabalho intelectual surgiu ao lado do trabalho manual, interagindo com ele, sobretudo pelo viés das aplicações materiais, e ambos atuando como fator importante de inovação e de expansão. (Freire, 1997 pp. 19,20)

A abrangência desta noção visa englobar toda a imaterialidade e virtualidade associada ao trabalho moderno cujas particularidades não o desligam no essencial do enquadramento a que deverá ser sujeito na distinção entre trabalhador e prestador de serviços, como veremos mais à frente. Partindo agora da pergunta colocada por João Freire:

quais são os atributos que, como resultado, transformam a atividade humana em trabalho? (Freire, et al., 2014 p. 9)

Em resposta, o autor realça o facto de o trabalho enquanto relação social estruturante ser inseparável do seu valor económico, da sua utilidade social e da reciprocidade entre sujeitos autónomos (Freire, et al., 2014 pp. 9,10) independentemente da sua imaterialidade ou da forma virtual com que pode hoje ser prestado através das novas tecnologias informacionais e comunicacionais. Na hipótese que agora veiculamos, o *trabalho nos serviços*, ou o trabalho terceirizado, não pode deixar de ser enquadrado na dinâmica económica e social onde se integra e nomeadamente enquanto produto dos jogos e estratégias dos atores envolvidos na sua “qualificação”.

A análise de Marx é premonitória nesta matéria, a centralidade do trabalho é fundamental para perceber como é “através dessa complexa processualidade que o trabalho humano-social se converte em elemento central do desenvolvimento da sociabilidade humana” (Antunes, 2010 p. 10) onde o modo de produção da vida material condiciona o processo de vida social, política e intelectual. A totalidade dessas relações de produção constituem a base real da estrutura económica da sociedade,

sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política que correspondem a formas sociais determinadas de consciência (Marx, 1998). A dupla condição do trabalho, “trabalho abstrato” e “trabalho concreto”, conceitos desenvolvidos por Marx na sua teoria crítica ao capitalismo, incorporam essa dupla realidade relativa ao “valor de uso” e ao “valor de troca” do trabalho, que oferece uma capacidade explicativa na compreensão dos fenómenos económicos, através da análise de conceitos como: “mercadoria”; “dinheiro”; “capital”; “salário”; “lucro”; “mais-valia”; entre outros, cuja atualidade se renova nos nossos dias, nomeadamente na discussão relativa à qualificação do trabalhador que levaremos a cabo no final deste capítulo.

Para Marx o trabalho alienado, abstrato é imprescindível para o capital, e é um elemento central de sujeição, subordinação, estranhamento e reificação, que se converte num meio de subsistência e numa mercadoria especial. (Marx, 1998; Antunes, 2010). A separação entre o controle e o comando, entre aqueles que produzem e aqueles que controlam, separou os trabalhadores dos meios de produção (Marx, 1998; Antunes, 2005) e aprofundou a lógica de autorreprodução do capital. Esta mesma lógica serve de base à problemática, inerente aos processos de externalização/terceirização que citando Ricardo Antunes, se tornaram “o novo elixir da vida empresarial. Atingindo praticamente todos os setores e ramos produtivos e de serviços” (Antunes, 2015 p. 10).

1.2. A externalização enquanto estratégia organizacional e jurídica

Ao fenómeno tradicional da subcontratação, que se traduz na operação através da qual uma empresa confia a outra a tarefa de executar uma parte ou a totalidade dos actos de produção de bens ou determinadas operações específicas (Marques, 1992), a externalização ou *terceirização* das atividades (por meio dos novos mecanismos de colaboração empresariais em rede) veio acrescentar à tradicional subcontratação uma maior capacidade da empresa principal (externalizadora) controlar o processo produtivo. Esse controlo realizado por meio

de variados mecanismos de supervisão permite-lhe alcançar a coordenação global das atividades externalizadas, e mesmo o poder de “conformação permanente”, e não apenas ocasional, dos processos produtivos, apesar da sua desagregação (Raymond, 2016 p. 21).

A forma como a empresa organiza a sua atividade produtiva encontra-se em estreita ligação com os vínculos que estabelece por meio das decisões de contratação externa. A externalização configura assim uma técnica de gestão de natureza e alcance meramente privado, de âmbito mercantil, que apresenta como principal benefício o facto das áreas externalizadas passarem a ser executadas pela empresa contratada e pelos seus trabalhadores. A externalização possibilita nesta medida a existência de uma clara separação, para efeitos jurídico-laborais, entre as esferas de atuação da empresa que contrata e da empresa contratada, que passa a intervir no processo produtivo da primeira ostentando a posição de empregador da *força de trabalho* que utiliza para executar as tarefas e os serviços contratualizados. As vantagens e os argumentos apresentados pelas estratégias de externalização assentam primordialmente na redução dos custos do trabalho e na flexibilidade na utilização e contratação da mão-de-obra. O embaratecimento dos custos laborais e o afastamento da responsabilidade pelos recursos humanos constituem assim o fator essencial na opção descentralizadora. Em face destas vantagens reiteradamente apresentadas como aspetos positivos na gestão organizacional das empresas a dúvida que nos assalta é precisamente como pode existir essa possibilidade. Ou seja, como é possível que a mera transferência de uma atividade, pelo simples facto de passar a ser exercida por um terceiro, possa reduzir os custos de mão-de-obra de forma tão vantajosa para as empresas (contratantes e contratada)? Não deveriam os custos de transação com uma entidade externa (que por sua vez tem de contratar trabalhadores e assegurar-lhes a retribuição e todos os encargos laborais imprescindíveis ao bom desempenho das funções) fazer crescer o valor dessa operação e constituir assim um encargo mais oneroso para quem contrata?

As perguntas colocadas revelam desde logo a intensidade das repercussões que a externalização, enquanto ferramenta de gestão, assume no plano laboral. A resposta encontra-se no plano organizacional e jurídico. A redução de custos, a adaptabilidade organizacional e a acomodação constante ao mercado possibilitada pela segmentação dos processos produtivos e flexibilização da gestão da mão-de-obra, dentro da “nova” lógica dos relacionamentos em rede, que abordamos no capítulo anterior, faz perceber facilmente que a redução dos riscos de investimento e de responsabilidades assentam no embaratecimento dos custos de produção possíveis pelo modelo de emagrecimento empresarial e atomização do trabalho em sistemas produtivos integrados. O embaratecimento e flexibilização dos custos do *trabalho* é, portanto, um argumento fundamental para o recurso à externalização das áreas não essenciais das empresas, pela capacidade de transformar os custos fixos em custos variáveis. Naturalmente, daqui decorre que a variabilidade do custo passa a ser inerente à variabilidade do trabalho. Ou seja, o risco da existência de trabalho, o comumente chamado *risco do negócio*, pertencente à empresa contratante passa a ser transferido para os trabalhadores da empresa contratada, que por sua vez apenas recruta e/ou mantém ao serviço esses trabalhadores mediante a continuidade das necessidades da empresa contratante.

A flexibilidade organizacional associada à redução dos custos das empresas, pela transformação de custos fixos em variáveis, traduz-se no plano laboral na necessidade de flexibilidade contratual, o que implica o aumento e a “naturalização” dos vínculos precários, com implicações na duração e natureza dos contratos, na flexibilização da organização dos tempos de trabalho, na facilidade dos despedimentos e em numerosos aspetos substantivos da relação de trabalho que reduzem a estabilidade no emprego e podem conduzir ao “dumping social” (como veremos a propósito dos impactos sociais), mas que por agora evidenciam a capacidade de relativização das garantias laborais e regressão dos direitos dos trabalhadores que potencialmente se encontram agregadas às estratégias descentralizadoras.

O mesmo será dizer, no plano jurídico, que a estratégia que subjaz à externalização por cadeias de subcontratação se encontra na possibilidade de demarcar o sujeito responsável pela força de trabalho. A responsabilidade pelos trabalhadores passa a ser, nas palavras de Baylos Grau (em prólogo a obra de Daroca), “um factor de flexibilidade” (Daroca, 2006 p. 20). Esta estratégia jurídica permite às empresas obter benefícios laborais graças à possibilidade de interpor entre elas e os trabalhadores o diafragma da personalidade jurídica, através do recurso à contratação externa, o que permite transferir estrategicamente os riscos económicos associados tanto às flutuações do mercado como à gestão da força de trabalho (De Luca Tamarro; Perulli, 2006). A assimetria entre a organização funcional e jurídica poderá constituir um mero artifício ou ficção com o objetivo de deslocar a “propriedade real” da unidade física e social da produção da sua representação jurídica puramente formal. Nessa medida, a personalidade jurídica das entidades empregadores destina-se “somente, a encobrir a verdadeira natureza do vínculo entre o trabalhador e o titular da empresa onde efetivamente os seus serviços são prestados” (Redinha, 1995 p. 56).

Sob este prisma, a descentralização e fragmentação das atividades produtivas através de redes de contratação e subcontratação, cadeias de abastecimento globais, grupos de sociedades juridicamente independentes (ainda que economicamente interdependentes) ou outras modalidades de cooperação entre empresas (incluindo o trabalho independente ou autónomo) comportam do ponto de vista laboral um risco de incumprimento dos normativos jurídicos e de relativização das normas aplicáveis, pela capacidade de dispersão ou ilusão das responsabilidades empresariais que advêm da dificuldade em identificar o empregador real, para efeitos de imputação dessas mesmas responsabilidades. Esta é a hipótese que pretendemos comprovar no campo da efetividade do direito do trabalho.

A comprovação desta hipótese leva-nos a analisar os elos de relacionamento entre as partes na triangulação das relações de trabalho

envolvidas no esquema de subcontratação ou utilização indireta da força de trabalho.

A observação das figuras 1 e 2 permite visualizar a forma como esses relacionamentos se estabelecem entre si e cuja triangulação iremos procurar avaliar numa base de legalidade. Tal obriga a desconstruir a nossa hipótese em dois ângulos:

- i) por um lado, iremos analisar o relacionamento entre as empresas (contratante/contratada ou principal/auxiliar) com o propósito de analisar o objeto do negócio dessas contratações, por forma a identificar contratações ilegais de mão-de-obra e determinar a empresa real ou fictícia/interposta.
- ii) por outro, colocaremos o foco no relacionamento laboral na tentativa de determinar o “real” empregador. A análise centra-se no vínculo da subordinação jurídica por forma a identificar se o elo de ligação real vincula o trabalhador à empresa que o contratou ou à empresa principal onde foi colocado a exercer a sua atividade.

As Figuras abaixo procuram delinear os fatores expostos.

Figura 2

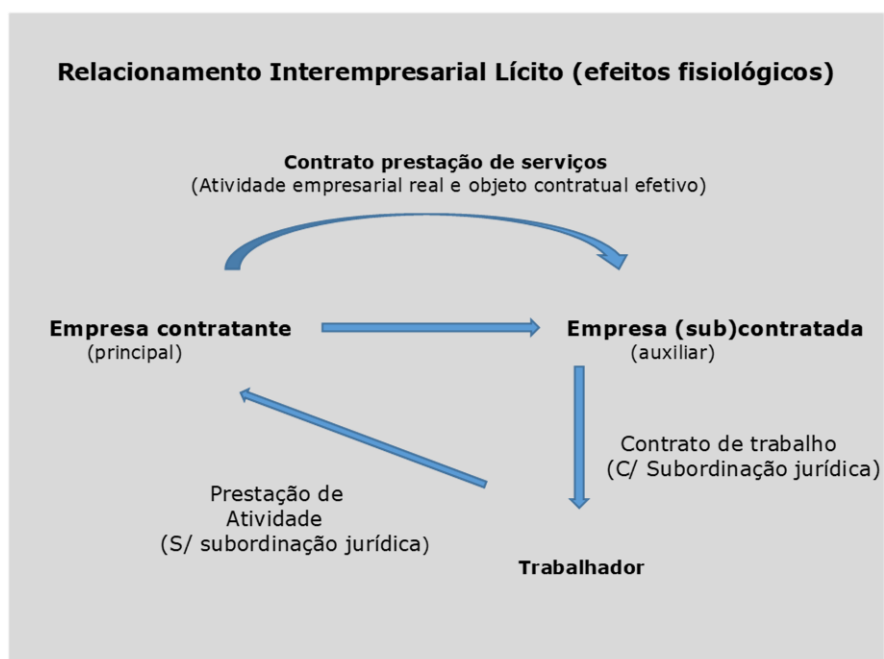
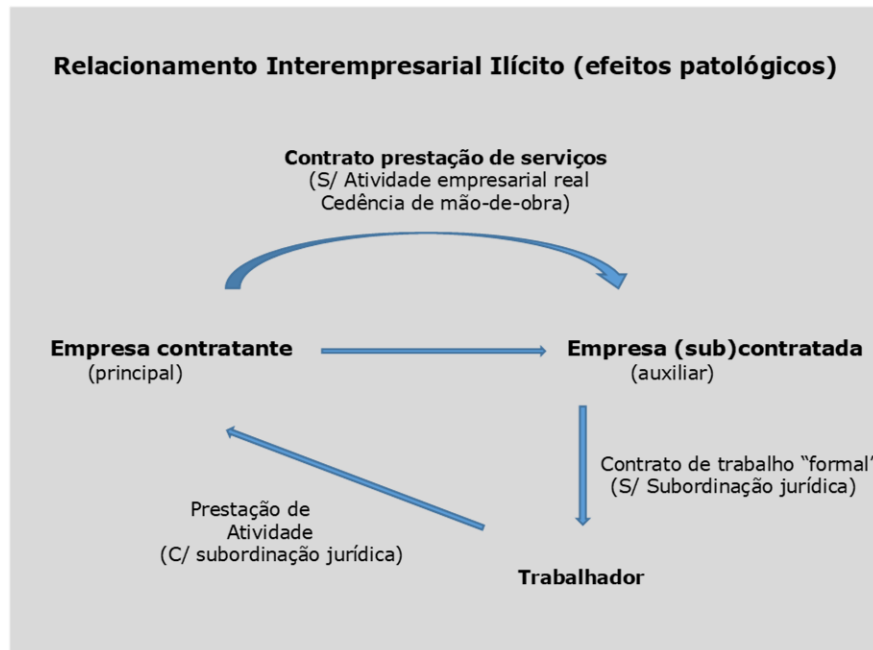


Figura 3



As relações triangulares que se estabelecem entre a empresa contratante, contratada e os trabalhadores desta última, típicas das cadeias de subcontratação (mas igualmente aplicáveis aos relacionamentos societários e grupais), caracterizam-se pela inexistência de vínculo jurídico direto entre a empresa principal e os trabalhadores das empresas subcontratadas. Ora, a questão da legalidade que se coloca no âmbito destes relacionamentos está em saber da veracidade desta afirmação.

A triangulação da análise dos relacionamentos presentes nestes dois eixos procura sublinhar e reforçar os elementos que materialmente estruturam esses mesmos relacionamentos. A observação é feita com recursos a dois conceitos: por um lado, a *empresa fictícia ou interposta*, no âmbito do relacionamento empresarial contratual ou grupal, e, por outro, o conceito da *subordinação jurídica*, que é perspectivado no nível das relações de trabalho como elo de ligação entre as partes.

Esta formulação permite elaborar quadros de legalidade no âmbito dos relacionamentos colaborativos empresariais que apesar de não outorgarem esses relacionamentos como geneticamente fraudulentos, reconhecem o crescente aproveitamento da dissociação ou fragmentação jurídica, num cenário de fraude à lei. Os efeitos patológicos associados a estes relacionamentos fraudulentos serão

estudados no final deste capítulo, no âmbito da análise dos impactos sociais provocados pelas estratégias descentralizadoras. Sublinhamos, no entanto, que ao explorar uma visão mais patológica do fenómeno, não descuramos que também ao nível dos relacionamentos lícitos se observam efeitos laborais adversos, que designamos como efeitos fisiológicos e que procuraremos integrar no nosso estudo.

Centramos agora o foco na definição de critérios nos dois eixos de análise acima expostos, de forma a distinguir entre as operações de externalização subjacentes aos relacionamentos empresariais como legítimos ou como fraudulentos e ilusivos do ordenamento jurídico-laboral.

Capítulo II

2. Legalidade dos relacionamentos Empresariais: Da empresa fictícia à cedência ilícita de trabalhadores enquanto mecanismo de “arrendamento de serviços”

Como procuramos evidenciar no início deste capítulo, a importância da empresa no mundo do trabalho é crucial. Na empresa fundem-se objetivos económicos, sociais e jurídicos que compõem o seu espaço, profundamente marcado pela descentralização e pela expulsão para o exterior de grande parte das suas atividades, num sistema de relacionamentos sobre o qual aqui nos debruçamos, e que se desenvolve nesse heterogéneo entramado de relações de trabalho mediatas ou triangulares, onde a contratação e/ou subcontratação permanece, com novos traços, a forma mais comum de transferência de muitas atividades produtivas, em todos os setores de atividade, numa economia marcada pela lógica de serviços como vimos atrás.

Se inicialmente este fenómeno de recurso a empresas externas para realizar tarefas ou fases do processo produtivo se centrava nas atividades acessórias (como as atividades de limpeza, manutenção, segurança e vigilância, contabilidade, etc.), hoje abrange de forma indiferenciada as atividades e funções principais e integrantes do chamado “*core business*” das empresas, que como sublinhamos, recorrem a qualquer prestação de serviços em todos os sectores e atividades económicas. Esta realidade coloca-nos perante uma complexa teia organizativa-empresarial marcada pela heterogeneidade de formas de contratação que à extensão objetiva da produção das funções primordiais junta, também agora, a ampliação e crescimento temporal dos relacionamentos para satisfação das necessidades permanentes da empresa principal ou cliente.

Este processo de externalização gera, nas palavras de Boaventura Sousa Santos, “aparentemente uma multiplicação das relações de troca, tratadas tradicionalmente pelo direito comercial em consequência da diversificação jurídica do aparelho produtivo.” (Santos, 1990a p. 172). No entanto, a empresa subcontratada perde muitas das vezes o seu poder de decisão (sobre a quantidade e qualidade do produto), o seu controlo sobre os meios de produção (que lhes são

fornecidos ou cuja aquisição lhe é imposta pela empresa contratante), e sobretudo o seu poder de mercado, a sua clientela. Nestes casos, como sublinha o autor, “as relações entre empresa contratante e subcontratada, situam-se de facto, não na esfera das trocas, mas na esfera da produção onde o direito do trabalho é a forma jurídica principal”.

A “empresa por conta de outrem” é um conceito que espelha a possibilidade oferecida pelo espaço jurídico e pela personalização, enquanto mero artifício para dispersão do risco de investimento e do coletivo de trabalhadores (Santos, 1990b; Marques, 1992). E continuando a citar Boaventura Sousa Santos:

A subcontratação apresenta-se assim como uma dupla relação de forças: a que se manifesta entre empresas capitalistas e a que se manifesta entre empresas e trabalhadores. (Santos, 1990a p. 173)

São precisamente estes os nossos dois centros de análise. Assim e colocados agora ao nível do relacionamento “mercantil” ou comercial entre as empresas (contratante e contratada), importa determinar se esse contrato mercantil (por regra, de prestação de serviços) é lícito ou ilícito, porque delimita, ou não, um contrato de cessão ilegal de trabalhadores O problema coloca-se, portanto, ao nível da proibição do empregador “ceder trabalhador para utilização de terceiro” enquanto garantia consagrada na alínea g) do nº 1 do artigo 129º do Código do Trabalho.

2.1. Cedência ilícita de trabalhadores e comercialização de mão-de-obra: insuficiência de regulação ou desregulação intencional?

O trabalho enquanto relação de troca caracteriza-se como um fator comercializável. No entanto, como evidenciou Polanyi, a descrição do trabalho como mercadoria é inteiramente fictícia (Polanyi, 1994 p. 94). É apesar de tudo com a ajuda dessa ficção que o trabalho é organizado nos mercados como princípio de organização vital em relação à sociedade como um todo, mas cujo postulado não pode ser apenas determinado pelos mecanismos do mercado. Dessa forma,

Esta suposta mercadoria “força de trabalho”, não pode ser impelida, usada indiscriminadamente, ou até mesmo não utilizada, sem afetar também o indivíduo humano que acontece ser o portador dessa mercadoria peculiar, ao dispor da força de trabalho de um homem, o sistema disporia também, incidentalmente, da entidade física, psicológica e moral do “homem”. (Polanyi, 1994 pp. 94, 95)

Foi a partir desta concetualização do *trabalho* que as restrições ao princípio da livre iniciativa económica e autonomia negocial no espaço privado das relações comerciais colocaram os limites intrínsecos à cedência ilícita de mão-de-obra ou gestão indireta de pessoas.

O “arrendamento de serviços” passou a ser permitido legalmente no quadro do trabalho temporário regulado por uma legislação que procura de forma esquizofrénica compensar a todo o momento um conjunto de fatores que se confrontam permanentemente com o facto de ser inconcebível o uso da força de trabalho como uma mercadoria. De outro modo, só é permitida, através duma cedência ocasional, a mobilidade de trabalhadores entre empresas, coligadas ou com estruturas comuns, desde que temporariamente e com o acordo escrito dos trabalhadores, que nesse caso ficam abrangidos pelo regime jurídico aplicável à empresa onde prestam serviços e da mesma forma que os restantes trabalhadores dessa empresa, nomeadamente quanto ao instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. O nosso ordenamento, com as exceções referidas, continua a proibir a cedência de trabalhadores enquanto via de precarização laboral e violação do princípio fundamental consagrado pela OIT na declaração de Filadélfia de 1944 de que “o trabalho não é uma mercadoria” (OIT, 1944).

Não podemos descurar, no entanto, a existência de empresas que se constituem com o único propósito de comercializar e ceder mão-de-obra a outras empresas, através de “prestações de serviços”, fora do quadro do trabalho temporário. Efetivamente são cada vez mais as situações que se podem formalizar com a aparência externa de um contrato legal e que na verdade encobrem cedências ilícitas de mão-de-obra, principalmente quando o objeto desse contrato constitui parte do processo produtivo da empresa contratante (cliente), o que nos leva a questionar estas práticas como abusivas e fraudulentas face à proibição referida. Ficamos perante o problema da sua identificação e regulação.

Na verdade, abrigam-se sob o chapéu da subcontratação de serviços todo o tipo de contratos sem que se coloque à partida o problema de esses contratos

existirem de facto para os propósitos anunciados e a sua capacidade prática para, numa palavra, existirem realmente. A distinção entre práticas lícitas e ilícitas parte de velhos pressupostos que se reconduzem à tentativa de fuga ao direito e às responsabilidades. No entanto, o sistema jurídico permanece apático face a esta versão do fenómeno de fuga ao direito laboral, apesar dos comprovados efeitos nefastos que o mesmo acarreta para o mundo do trabalho. A liberdade da empresa reconhecida no marco da economia de mercado não pode conflitar com a presença de outros direitos e interesses legítimos em cujo âmbito se move a liberdade económica do empresário, cuja premissa de legitimidade deve marcar os limites da sua atuação. Nomeadamente quando se procura dissociar a relação económica de trabalho da relação laboral que lhe é inerente, como ocorre nos processos de externalização (Delgado, 2009). A dinâmica de funcionamento da ordem pública laboral e empresarial encontra limites intrínsecos no balanço e ponderação de outros direitos, liberdades e garantias legítimas dos trabalhadores. Neste sentido, torna-se necessário procurar um equilíbrio entre todos os interesses em jogo, o mesmo é dizer, equilibrar a razão social e a razão económica (Monereo Pérez, 2018). A proibição da cedência de trabalhadores, nos termos em que estabelece o nosso ordenamento jurídico-laboral, afirma por um lado o “personalismo” e a dignidade do trabalhador ao impedir a sua “coisificação” (Quintas, 2013). No entanto, por outro lado, revela-se manifestamente insuficiente na regulação de toda a matéria em que se converteu o fenómeno da externalização, qual instrumento de flexibilização organizativa imposta por uma economia global em acomodação constante.

A problemática da cedência de trabalhadores e comercialização de mão-de-obra impõe veementemente a necessidade de uma regulação adequada às contingências do presente, que espelhe a evolução dos relacionamentos económicos e laborais sob uma perspetiva de garantismo jurídico-social. Sob pena de o vazio de regulação beneficiar apenas as empresas implicadas nestes processos, o que não pode deixar de ser interpretado como uma opção de política legislativa que reflete a decisão de ampliar espaços de liberalização na ordenação das relações de trabalho individuais e coletivas subjacentes aos processos de externalização e subcontratação. A ausência de uma regulação coerente e garantística dos direitos dos trabalhadores frente à expansão objetiva de formas de

gestão indiretas de exploração de mão-de-obra coloca a anomia legislativa das relações laborais de caráter triangular subjacentes aos relacionamentos empresariais num vazio de garantias do sistema jurídico-laboral. Esta realidade suporta uma nova forma de precarização consentida e incentivada pela opção de desregulação legislativa de trabalhadores precários que ficam assim privados do exercício de direitos fundamentais básicos (Monereo Pérez, 2018).

2.2. Empresa *fictícia/interposta* na triangulação dos relacionamentos empresariais

A colocação do problema no âmbito da licitude dos relacionamentos mercantis ou comerciais entre as empresas envolvidas no processo de externalização prende-se com a avaliação dos propósitos comerciais relacionados com o próprio *objeto do negócio* (e/ou a própria atividade desenvolvida pela empresa). Parte-se do pressuposto de que este não pode consistir na comercialização de mão-de-obra ou no mero “arrendamento de serviços” (fora do quadro legal já mencionado do trabalho temporário e cedência ocasional). O ponto de partida é que ceder trabalhadores contratados por uma empresa a outra é uma prática proibida, assente numa regra estrutural e central do direito do trabalho de que “o trabalho não é uma mercadoria” (OIT, 1944).

Os problemas colocados pela cedência ilícita de mão-de-obra encontram-se assim na fronteira da contratação ou subcontratação ilegal como fenómeno de gestão empresarial dentro das relações triangulares de trabalho. Na realidade encontramos-nos perante práticas empresariais justificadas numa lógica empresarial onde a cedência de trabalhadores “é constantemente utilizada em distintos mercados de trabalho, desde há séculos”, basta pensar no mercado de escravos (Monereo Pérez Guerreiro e Rodríguez-Piñero Royo, 2005 p. 58). O ordenamento jurídico Italiano foi um dos primeiros a regular esta matéria com a Lei 1369/1960 de 23/10, com o título paradigmático de “proibição da intermediação e interposição nas prestações de trabalho e nova disciplina do emprego de mão-de-obra nas contratações de obras e serviços” (idem). Esta Lei tinha como objetivo regular as relações triangulares e mediatas de trabalho que apresentassem práticas

fraudulentas de “interposição” cujo propósito seria ocultar as partes de uma relação laboral, mediante o artifício de colocar entre elas um “sujeito”, que ocuparia o lugar de empregador e que sobre si passava a concentrar as obrigações e responsabilidades inerentes. O desenho desta Lei, que procura desmontar a contratação fraudulenta de mão-de-obra, serviu de modelo para o tratamento da figura em outros ordenamentos e originou uma profusa construção doutrinal em torno da matéria tanto em Itália como em Espanha. O pressuposto que agora formulamos segue o desenho da Lei Italiana e afirma a existência de empresas que servem apenas o único propósito de se interporem, no quadro das relações triangulares entre os trabalhadores e a empresa contratante, por forma a ocultarem a verdadeira relação de trabalho que se estabelece entre eles. Trata-se de uma realidade fáctica que se vem produzindo no quadro do paradigma dominante da flexibilização das formas de trabalho e novas modalidades de gestão de recursos humanos, que podemos apelidar de gestão indireta de mão-de-obra e que alberga em muitos casos situações de empresas que funcionam sem infraestruturas próprias, sem meios de produção tangíveis, e acima de tudo sem uma atividade concreta que delimite o seu espaço como *empresa* dentro da conceção económica para a qual pretensamente deveria ter sido criada.

Este modelo de *empresa sem atividade própria* contraria o fundamento inerente à própria constituição da empresa na sua vertente económica. Nestes casos, a empresa e os contratos de prestação de serviços com ela celebrados ocultam apenas a prática fraudulenta de comercialização de mão-de-obra por meio da cedência de trabalhadores, que constitui o único objeto económico envolvido na atividade económica da empresa (Olarte Encarbo, 2019). Não raros são os casos em que limitadas às tarefas de gestão de recursos humanos (como processar os salários, fazer os descontos para a segurança social, articular com a medicina no trabalho, entre outras), estas empresas assumem-se como empregadoras e celebram contratos de trabalho sem que a atividade dos trabalhadores tenha qualquer relação com a atividade de gestão de recursos humanos que a empresa realmente executa (Balaguer, 2019).

O reconhecimento do objeto da atividade empresarial é assim fundamental para avaliar a sua legalidade. A *empresa Real* coloca, nesta medida, o problema da sua identificação. Tomando como exemplo a experiência espanhola, podemos

olhar o nº 2 do artigo 43º do “Estatuto dos Trabalhadores” que entende como ilegal a cedência de trabalhadores quando ocorra qualquer das seguintes circunstâncias: o objeto do contrato de serviços entre as empresas limita-se a uma mera colocação de trabalhadores à disposição da empresa cessionária; ou quando a empresa cedente carece de uma atividade ou de uma organização própria e estável, ou não possui os meios necessários para o desenvolvimento da sua atividade, ou não exerce as funções inerentes à sua condição de empresário (Estatuto de los Trabajadores, 2015). A crítica da falta de funcionalidade do critério de suporte material na distinção entre empresa *real* versus empresa *fictícia* nas empresas tecnológicas e digitais parece-nos meramente aparente, uma vez que apesar de os meios poderem ser intangíveis, não significa que não existam, mesmo virtualmente.

A desmaterialização deve ser enquadrada numa noção abrangente de empresa, nomeadamente a noção de “unidade económica”, conceito que o nosso legislador (via transposição de diretiva europeia) adotou em matéria de transmissão de estabelecimento, e que considera ser “o conjunto de meios organizados que constitua uma unidade produtiva dotada de autonomia técnico-organizativa e que mantenha identidade própria, com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória” (artigo 285º do Código do Trabalho). A inexistência de meios tangíveis é, perante esta noção de empresa, de certa forma irrelevante, porquanto a inexistência de meios materiais não significa a inexistência de meios organizacionais e técnicos que dão corpo efetivo, embora virtual, à empresa. Importante é, sem dúvida, a existência de uma independência funcional, organizativa e material entre as empresas contratante e contratada, cuja existência é determinante, mesmo nos casos em que a externalização integre a atividade produtiva da empresa principal. O que significa que mesmo nestes casos a empresa subcontratada tem os seus próprios meios materiais, técnicos, organizativos e humanos, para executar as funções contratadas de forma independente da empresa que a contratou. Uma das exortações feitas pela Comissão de Emprego e Assuntos Sociais (CEAS) sobre “dumping” social na União Europeia consiste em “combater as empresas «de fachada», generalizando o princípio da sede única das empresas” (CEAS, 2015).

Não podemos deixar de referir sobre esta questão o conceito adotado pela legislação brasileira, que considera prestação de serviços a terceiros a

“transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”. (artigo 4º-A da lei da terceirização, alterada pela lei 13.429 de março de 2017). Nos termos da Lei brasileira, a empresa prestadora de serviços é “a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos” (idem) Ou seja, procura-se identificar na empresa prestadora um serviço especializado e, portanto, uma empresa que possua capacidade técnica para desenvolver uma atividade específica relacionada com o serviço contratado. Na realidade, a matéria em estudo, que no Brasil adota o termo “terciarização”, tem sido, ao contrário de Portugal, objeto de discussão e ampla regulação legislativa. O interesse regulatório do legislador brasileiro sobre a terceirização é um reflexo da intensidade com que o fenómeno afeta o tecido social e económico daquele país (Marcelino e Cavalcante, 2012). Tal como a profícua literatura em diversos ramos de estudos, com destaque para os estudos sociológicos, que ao longo das últimas décadas se dedicam a analisar, investigar e aprofundar as mudanças da organização do trabalho provocadas pela terceirização³ nos mais variados ramos produtivos.

³ O termo terceirização, apresentado frequentemente como sinónimo do termo subcontratação ou outsourcing, é talvez aquele que melhor traduz as preocupações inerentes à relações laborais triangulares decorrentes da externalização de atividades. É por isso interessante identificar entre os avanços e os retrocessos da legislação brasileira alguns dos pontos que caracterizam em termos gerais o fenómeno. A primeira previsão normativa encontra-se presente na chamada “Consolidação das Leis do Trabalho”, cujo artigo 455º consagrava a responsabilidade subsidiária no âmbito dos contratos de empreitada celebrados entre o dono de obra e o empreiteiro (geral ou principal) pelos créditos dos trabalhadores contratados pelos subempreiteiros e pertencentes à cadeia de subcontratação. Trata-se de uma norma dirigida essencialmente ao sector da construção civil, que é um dos setores tradicionais no recurso a práticas de externalização pela segmentação do processo produtivo entre várias entidades na prossecução de um fim comum, a realização da obra. Com a aprovação do Decreto-Lei nº 200/67 abriu-se a possibilidade no âmbito da administração pública à transferência da execução de determinadas tarefas para entidades privadas no caso de se tratar de serviços de limpeza, vigilância e transportes de valores (Batista, 2015 p. 176). Esta lei colocou em debate o tema da vinculação entre a administração pública e os trabalhadores terceirizados. Com a aprovação da Lei do trabalho temporário alargaram-se ainda mais as possibilidades de contratação a terceiros, no entanto o recurso à contratação externa fora destes âmbitos permanecia vedado no Brasil, como esclareceu a Súmula nº 256 de 30/09/1986 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que veio determinar ser ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Posteriormente, as hipóteses de externalização foram alargadas com a Súmula nº 331 de 31/05/2011 que veio expandir as possibilidades de contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. No entanto, esta Súmula mantinha o pressuposto de ilegalidade sempre que os trabalhadores fossem contratados por empresa interposta, caso em que o vínculo se estabeleceria diretamente com o tomador dos serviços, exceto no trabalho temporário (Delgado, 2017 p. 502). Em 2017, com a *Lei da terceirização* (Lei nº 13.429 e as alterações posteriores) o estado brasileiro, com fundamento na liberdade de contratar, veio regular e liberalizar as possibilidades de recurso a entidades externas,

Nomeadamente, as suas consequências na precarização das condições de trabalho, como são exemplo os trabalhos de Ricardo Antunes e Ruy Braga (Antunes, 2015; Antunes, et al., 2014; Antunes e Braga, 2009).

O nosso ordenamento jurídico não oferece uma resposta suficiente e eficaz nessa matéria, como pretendemos comprovar. No entanto, embora num âmbito diferente, não podemos deixar de referir a Lei n.º 29/2017, de 30 de maio (que transpõe a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014), que disciplina o regime jurídico do destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, onde o legislador demonstra uma preocupação em identificar situações de *empresas prestadoras de serviços* constituídas com propósitos fraudulentos. Neste sentido, propõe um conjunto de elementos caracterizadores que permitam identificar a *atividade real da empresa*. De entre os elementos referidos na lei, destacam-se os seguintes: identificação do local da sede (onde existam meios materiais como escritórios); identificação da atividade da empresa (e autorização legal para o seu exercício); correspondência entre a natureza da atividade real da empresa e as atividades desempenhadas pelo trabalhador destacado; identificação do local onde a empresa exerce o essencial da sua atividade comercial (e onde emprega pessoal administrativo); número de contratos executados (montante do volume de negócios realizado no Estado membro de estabelecimento); dimensão da empresa e a sua data de início de laboração.

O que ressalta desta lei é o sinal de realismo na identificação e apreciação da organização “empresa” como um meio para uma utilização fraudulenta. Consideramos essencial acolher esta via, nomeadamente ao nível das relações triangulares e aqui concretamente no âmbito dos relacionamentos empresariais envolvidos. A necessidade de circunscrever a existência real de uma empresa e de aferir se é dotada de uma organização empresarial estável na prossecução e desenvolvimento duma atividade económica concreta e legal constitui uma tarefa prioritária para despistar situações de interposição fictícia de pessoas (neste caso empresas) que têm como finalidade contornar a proibição legal de cedência de trabalhadores. A delimitação entre um contrato de prestação de serviços legal e um

mesmo nas atividades-fim da empresa. Essa possibilidade continua hoje a ser objeto de muita controvérsia.

contrato de cedência ilícita de trabalhadores passa na linha de análise que procuramos aqui explorar por estabelecer uma relação entre a empresa de serviços e a empresa que contrata esses serviços, para depois verificar a relação concreta com os trabalhadores (a ser analisada na próxima secção). Desde já sublinhamos que os indícios de existência real da empresa apontados para identificar os contornos da legalidade do relacionamento empresarial aqui em apreço deverão ser sempre completados com os indícios da existência das relações de trabalho subjacentes à triangulação do relacionamento.

Os indícios utilizados para apurar a empresa real são paralelamente os mesmos utilizados para verificar se o contrato objeto da prestação de serviços é também ele legal ou fictício. Tomando o exemplo dos critérios utilizados pelo Supremo Tribunal Espanhol, são realçados os seguintes: a assunção pela empresa cedente do risco empresarial; a autonomia do objeto do contrato; a existência de meios produtivos próprios; a natureza da atividade contratada e da atividade realizada; e o exercício dos poderes empresariais (Montoya Melgar, 2004; López Balaguer, 2019) A constatação de que o contrato celebrado entre as empresas é meramente ficcional, ilusório e incapaz de se concretizar pela inexistência de meios reais para o seu desenvolvimento permite-nos, à semelhança do atrás dito sobre a empresa fictícia, concluir um enquadramento de fraude, em regra porque o contrato celebrado não possui autonomia técnica e meios autónomos como património, instrumentos, maquinaria, que possibilitem, no âmbito contratual, a assunção de riscos e responsabilidades.

2.3. A empresa prestadora de serviços/ multisserviços/ ou outsourcing: a substituição do trabalho temporário por uma nova via de precariedade - a comercialização do trabalho desregulado.

Aqui chegados, importa destacar dentro dos fenómenos de colaboração empresarial, ao nível das relações de contratação e subcontratação, a situação das empresas denominadas prestadoras de serviços, comumente conhecidas como empresas de *outsourcing*, por forma a estabelecer algumas diferenças cruciais. O termo *outsourcing* é um anglicismo que exprime da mesma forma que a

subcontratação e a terceirização o recurso por uma empresa à contratação externa para execução de atividades internas, ou seja, significa o ato de transferir trabalho de uma entidade para outra (Mark, Desousa, et. al. 2006). Esta terminologia tem associada a ideia liberal da atividade económica e da eminente permissividade na contratação de serviços. O termo de raiz anglo-saxônica é amplamente utilizado pela literatura de gestão e administração de empresas e é apelidado pela Harvard Busniss Review como uma das novas práticas de gestão mais importantes do século XX (Corbett, 2004). O outsourcing apresenta-se como um mecanismo de gestão que permite às empresas alcançar a eficiência ao focar-se no seu “core”. A implementação de processos de outsourcing no tecido empresarial é identificada por Rob Aalters como uma “estratégia que consiste na contratação de fornecedores de serviços eficientes e especializados para tratar de algumas das funções da organização, tornando-se estes fornecedores em parceiros de negócio de valor” (Aalders, 2001 p. 77). Citado como uma ferramenta que promete a redução de custos de gestão (custos variáveis e previsíveis), o discurso associado ao outsourcing apresenta como vantagens competitivas a possibilidade de as empresas que se concentrarem naquilo que sabem fazer melhor, onde criam valor, a inovação contínua, alinhamento estratégico, acesso a novas tecnologias e rentabilização dos recursos (Verner, Lisiane, et al. 2018). A ideia de negócio intrínseca ao outsourcing é substituir os trabalhadores do cliente para executar um determinado pacote de funções de negócio na organização (Griffiths, 2001). Essas funções podem continuar a ser realizadas dentro do espaço da empresa contratante, o chamado outsourcing *in-house* ou *in-site*, ou podem passar a ser realizadas fora das instalações da empresa, o chamado outsourcing *off-site*, cada vez mais utilizado devido às possibilidades oferecidas pelas novas tecnologias de informação e digitais que permitem inclusive que esse outsourcing opere fora das fronteiras do país da empresa contratante, o chamado *nearshore* (Mark, Desousa, et. al. 2006). De acordo com o Jornal de Negócios:

o processo de outsourcing não se limita às funções fundamentais de back office, como finanças e contabilidade, compras, serviços jurídicos, imobiliário e seguros, entre outros, estende-se já à terceirização de recursos humanos, de processos de negócios, o BPO- Business Process Outsourcing. (Especial Outsourcing, 2017)

O outsourcing pode assim ser visto como um conceito que assume duas dimensões, por um lado, pode representar uma mera tradução do conceito de subcontratação e ser utilizado como sinónimo no sentido tradicional de contratação ou subcontratação de serviço, mas por outro, é também um termo utilizado para fazer referência a um setor específico de negócio, as empresas de outsourcing. Nessa medida o conceito de outsourcing configura-se como um ramo de atividade próprio, ao passo que a subcontratação tradicional opera por empresas especializadas numa atividade específica, o outsourcing enquanto ramo de negócio dirige-se a todas as necessidades empresariais em geral. Se analisarmos o discurso associado, percebe-se uma certa confusão entre a dimensão conceitual e a própria atividade empresarial do outsourcing, e esse é um traço que distingue o termo outsourcing da terminologia subcontratação ou terceirização.

O outsourcing cresceu, portanto, como uma área de negócio. O Jornal de Negócios noticiava, em 22/09/2017, que em 2014 os contratos globais de outsourcing excederam 648 mil milhões de dólares (cerca de 542 mil milhões de euros) e que a estimativa é que ultrapassem o bilião de dólares (cerca de 837 mil milhões de euros) em 2016. As possibilidades oferecidas com a robótica e a inteligência artificial abrem às empresas de outsourcing um panorama de negócio que Peter Druck já em 2002 anunciava como o negócio de maior expansão na América (Corbett, 2004). Ou seja, o outsourcing é ele mesmo uma atividade empresarial e nesse sentido não é apenas um modelo de negócio, é também o próprio negócio. A empresa de *outsourcing* (*outsourcer*) não se insere num sector tradicional de atividade, surge como uma prestadora de serviços sem definição precisa do serviço a prestar (*outsourcing* tradicional), ou mesmo em determinados processos produtivos (*Business Process Outsourcing* ou *BPO*) por empresas paralelas e pertencentes a grupos empresariais de trabalho temporário, o que demonstra a importância do capital humano e do trabalho como a essência do outsourcing (Corbett, 2004).

2.3.1 O que distingue o outsourcing da subcontratação tradicional?

A diferença fundamental entre o outsourcing e a subcontratação tradicional centra-se precisamente no objeto do negócio. Ao passo que na tradicional subcontratação esse objeto se concretiza numa atividade económica específica, que pretende ser desenvolvida pela empresa contratada através da sua própria estrutura organizacional e produtiva, dos seus próprios meios, numa determinada área de negocio. Nas empresas de “outsourcing” a amplitude do objeto negociável permite alcançar todo o tipo de atividade ou serviço para os quais não existe uma capacitação de meios próprios e, ou concretos. Ou seja, as empresas de outsourcing não se centram numa atividade empresarial específica, mas antes oferecem serviços em todas as áreas de negócios, daí a designação multisserviços, porque essa oferta não assenta na atividade da empresa em si, mas antes nas atividades, que os trabalhadores que contratam podem desempenhar. As empresas de outsourcing baseiam-se apenas nas competências dos trabalhadores que recrutam para colocar a trabalhar noutras empresas, em qualquer área de negócios, numa lógica de “servicialização” que os coloca a eles próprios trabalhadores como o *objeto* do negócio. Encontramo-nos perante um tipo de empresas conhecidas por “prestadoras de serviços” ou “multisserviços”, como são apelidadas em Espanha. Também são denominadas empresas de “serviços múltiplos”, de “gestão integral de serviços” ou “outsourcing global” e merecem neste estudo uma atenção especial, que dedicamos de seguida.

2.3.2 O “outsourcing” ou “empresas multisserviços” e a comercialização de mão-de-obra.

A problemática que se coloca às empresas de “outsourcing” ou “multisserviços” assenta na hipótese de configurarem uma técnica de pura comercialização de mão-de-obra através duma estratégia jurídico-empresarial apta a contornar proibição legal da cedência de trabalhadores.

O elemento essencial que ressalta na maior parte dos casos em que as empresas recorrem aos serviços de uma empresa “multisserviços” é a necessidade de mão-de-obra que constitui por si só a ferramenta principal para o desempenho das tarefas contratadas, não relevando para a execução do serviço outros elementos materiais como infraestruturas, património, organização técnica e formativa, uma vez que se trata na generalidade de sectores em que a atividade pretendida assenta essencialmente em mão-de-obra desqualificada (Balaguer, 2019). Deste modo, a linha que divide a legalidade da atividade desenvolvida por estas empresas e a cedência ilícita de mão-de-obra é muito ténue. O que distingue estas empresas é precisamente e por definição a multiplicidade de serviços que se propõem desenvolver. Ao contrário de outras empresas prestadoras de serviços que se especializam na oferta de uma determinada atividade, estas empresas “multisserviços” não oferecem qualquer especialização. Antes apresentam uma oferta genérica de uma pluralidade de serviços que basicamente assentam na competência de quem desenvolve o trabalho (Pérez Guerreiro e Rodríguez-Piñero Royo, 2005).

A anomia legal ou a “penumbra” onde se movem estas empresas dentro do amplo fenómeno denominado *outsourcing* traduz-se essencialmente no trabalho e nas competências dos trabalhadores afetos à execução das tarefas contratadas (Monereo Pérez, 2019; Del Prado, 2018). Ou seja, é a competência individual de cada um dos trabalhadores que configura a oferta da empresa. A ampla extensão funcional da oferta de serviços proporcionada por este tipo de empresas e a inexistência de uma atividade específica, bem como o escasso suporte material e organizativo, coloca-nos perante a problemática que desenvolvemos atrás a propósito da empresa real. Será possível uma empresa dedicar-se a tudo? Que meios organiza a empresa para prosseguir o seu fim? Será um fim económico determinado e legítimo? Vejamos.

Num contexto em que os fatores tecnológicos e organizativos marcam a servicialização das empresas, as possibilidades de negócio que se escondem no espaço da virtualidade ou imaterialidade dos serviços onde se movem estas empresas não conseguem colmatar o facto de oferecerem toda a espécie de tarefas e funções tangíveis. Muitas dessas tarefas reconduzem-se a tarefas auxiliares clássicas, situadas na periferia dos processos de produção, pouco qualificadas,

como operadores, vigilância, recepção, armazenamento, manutenção, limpeza. Sendo certo que alcançam também tarefas nucleares e com maior especialização como a contabilidade, a comercialização, a assistência técnica, etc., a oferta de serviços estende-se a todos os sectores de atividade incluindo o âmbito da administração pública (Esteve Segarra, 2010).

Caraterizadas por deterem um objeto social múltiplo, a operatividade destas empresas no mercado sustenta-se, portanto, como afirmado, na prestação de tarefas muito variadas e no recrutamento de mão-de-obra de todo o tipo (Nieto Rojas, 2018). Em muitos casos, estas empresas funcionam paralelamente às empresas de trabalho temporário pertencentes ao mesmo grupo empresarial. São exemplos (em Espanha) os casos de empresas como as seguintes: EULEN, Clece, Addeco, Umano Servicios integrales, e Randstand. Nos seus trabalhos de investigação, Maria Amparo Esteve Segarra dedicou-se a demonstrar, no âmbito deste fenómeno, a problemática da cedência ilegal de trabalhadores e a forma como a atuação destas empresas multisserviços afeta transversalmente várias instituições laborais (Esteve Segarra, 2016).⁴

A utilização destas empresas como mecanismo de ultrapassagem de restrições legais no âmbito laboral é preocupante e similar à que ocorria no âmbito do trabalho temporário previamente à sua regulação. É interessante notar que o surgimento destas empresas, multisserviços ou de outsourcing, ocorreu de forma expressiva após a entrada em vigor da diretiva comunitária que veio procurar garantir que as condições do trabalhador cedido pela empresa temporária fossem equiparáveis às da empresa usuária (Vicente, 2017), o que provocou o auge das empresas multisserviços. Em muitos casos vinculadas às próprias ETT, que vieram substituir o que coloquialmente se denomina de forma depreciativa, ainda que clarificadora, *mercado da carne*” (Planell, 2018 p. 8). Ou seja, a exigência em regular a matéria de igualdade de tratamento e não discriminação no trabalho temporário, suscitou o aparecimento paralelo das ofertas de serviços, por parte deste tipo de empresas, que operam sem qualquer exigência legal, nomeadamente em

⁴ No mesmo sentido, procuramos na nossa análise empírica demonstrar, por meio de um caso de estudo, a atuação ilegal de uma destas empresas enquanto estratégia de dissimulação de uma verdadeira cedência de trabalhadores. Essencialmente, procuramos demonstrar os efeitos que se verificam ao nível das relações individuais e coletivas de trabalho em consequência da utilização desta estratégia organizacional e jurídica.

matéria de igualdade salarial e aplicação da contratação coletiva entre os trabalhadores envolvidos e que laboram lado a lado com condições desiguais.⁵

Com efeito, a relação entre as empresas multisserviços e as empresas de trabalho temporário é que à medida que se aperfeiçoa a regulação do trabalho temporário e se melhoram as garantias dos trabalhadores, estas vão sendo permutadas pelas empresas multisserviços que ganham protagonismo como perfeitas substitutas, aproveitando um vazio normativo que lhes permite uma maior flexibilidade na gestão e menores custos (Cavas Martínéz, 2007; Avilés, 2016; Moya Ballester-Fernandez, 2008; Nieto Rojas, 2018). A propagação destas empresas “multisserviços”, enquanto operadores económicos, baseia-se na capacidade de proporcionar no mercado laboral o embaratecimento dos custos do trabalho, nomeadamente pelo afastamento da contratação coletiva sectorial aplicável ao cliente e que é simplesmente vedada aos trabalhadores destas empresas, que são colocados numa situação de desvantagem e discriminação face aos trabalhadores da empresa onde laboram efetivamente (Nieto Rojas, 2018).

Estas estratégias jurídico-económicas constituem mecanismos flexíveis de gestão, aptas na sua essência a provocar o dumping social (Monereo Pérez, 2019; Castel, 1999; Boltanski e Chiapello, 2009) porque criam naturalmente emprego precário em todas as fases da relação laboral, desde a sua constituição (contratos a termo justificados pela incerteza da contratação do serviço) à vigência (condições salariais, segurança e saúde e tempos de trabalho) e extinção (Vicente, 2017). A cultura de precariedade que alcançam os trabalhadores ao serviço destas empresas fixa-se como condição indestrutível dos trabalhadores precários, que assumem uma condição de subordinação absoluta aos seus empregadores, relevando os seus direitos e capacidade para os fazer valer. A incapacidade da precariedade torna-a inquestionável. Nas palavras do poeta Samuel Johnson, “as cadeias do hábito são geralmente demasiado débeis para que as sintamos, mas demasiado fortes para que as possamos romper” (Planell *apud* Jonhson, 2018, pág. 10).

⁵ Sendo certo que existe a possibilidade muitas vezes utilizada de alternarem, no mesmo posto de trabalho do cliente utilizador, as duas formas de contratação. Ou seja, os trabalhadores deixam de estar sob o regime do trabalho temporário, por excederem o tempo legal, e passam a regime de prestação de serviços, outsourcing com a uma empresa do mesmo grupo e por isso com uma designação praticamente igual em alguns casos, com a adição de uma simples sigla ou número, induzindo em erro os próprios trabalhadores que desconhecem o regime de contratação aplicável.

A complexidade gerada por este tipo de empresas de serviços polivalentes ou integrais traduz-se na articulação entre a liberdade de organização empresarial e iniciativa económica e a instrumentalização dos diversos mecanismos de gestão e contratação. A precariedade com que entroncam estas empresas e este modelo de negócio baseado na temporalidade da relação laboral não só afeta as garantias dos direitos individuais dos trabalhadores, como apresenta reflexos muito negativos na esfera coletiva e sindical. Por estas razões, estas empresas estão no centro do debate político e social em Espanha (Del Prado, 2018), o que estranhamente não acontece no nosso país, talvez pela menor intensidade do fenómeno, o que não descarta a sua existência e permanente evolução.

Em síntese, a expansão da atividade das empresas “multisserviços” e a sua consolidação no mercado de trabalho vieram colocar sérios problemas às instituições laborais, como sindicatos, inspeção do trabalho, e tribunais, desde logo pelo rebaixamento das condições de trabalho e pela incapacidade de intervir rápida e eficazmente. A distorção causada no sistema jurídico-laboral por estas empresas veio sublinhar e evidenciar a necessidade de regulação do fenómeno da colaboração empresarial e da descentralização produtiva e o seu uso potencial enquanto mecanismo ou estratégia fraudulenta de cedência de trabalhadores. Neste prisma, o modelo de negócio destas empresas constitui o paradigma de toda a problemática inerente aos relacionamentos empresariais e à legalidade das operações de contratação e subcontratação que tratamos neste estudo. O aprofundamento das razões e do funcionamento deste tipo de empresas ajuda a esclarecer como mecanismos que aparentam ser inovadores na gestão global e integral das empresas podem simplesmente se reconduzir a velhas estratégias de desresponsabilização de quem aproveita o “trabalho” através do seu “arrendamento”.

A forma como estas empresas interagem em redes de fabricação, distribuição e comercialização de bens e consumo em cadeias de valor globais comandadas por grandes multinacionais coloca-as como protagonistas de algumas das transformações produtivas mais significativas a nível global nos últimos trinta anos (Calle, 2018). A reorganização produtiva operada com a fragmentação dos processos de trabalho, a externalização e a subcontratação de tarefas de baixo valor relativo a outras empresas e a conseqüente deslocalização do capital

produtivo para regiões mais periféricas teve consequências no emprego global e na reconfiguração dos modelos produtivos. É disso exemplo a implementação de estratégias de rentabilidade sustentadas na intensificação do trabalho e redução salarial, tanto através da redução dos custos de trabalho como na derivação da responsabilidade pela mão-de-obra intensiva nas empresas auxiliares situadas na periferia das cadeias de produção.

Os sistemas de emprego e o fornecimento de mão-de-obra em grandes cadeias de distribuição a nível global relacionam estas novas formas de exploração de mão-de-obra com a “nova lógica” das relações capitalistas de produção que vinculam o trabalho a uma mercadoria, como procurámos explorar no primeiro capítulo. O impacto desta estratégia empresarial centrada na temporalidade das relações de trabalho afeta de forma profunda a estabilidade do emprego e as condições de trabalho. Com efeito, a experiência de instabilidade e de um sistema de emprego centrado em minorar drasticamente os salários e as perspetivas de realização dos trabalhadores geram uma vulnerabilidade socio-laboral ao nível dos impactos sociais, a qual desenvolveremos no final deste capítulo.

Torna-se assim crucial delimitar o espaço de legalidade ou ilegalidade onde se movem e atuam estas e outras empresas que mercantilizam o trabalho e se subtraem à ação do direito e ao fim que o mesmo pretende alcançar. É imprescindível determinar que empresas no âmbito do relacionamento mantêm a organização, controlo e direção da atividade e assumem o risco correspondente à condição de empregador. É esta a linha de análise que prosseguiremos.

Capítulo III

3. Legalidade do relacionamento laboral: O real empregador e a subordinação jurídica

A reflexão de que “os novos modelos de produção apontam uma *nova deslaborização* da relação de trabalho, com a finalidade de baixar custos do trabalho e aumentar a competitividade” (Raso Delgue, 2017 p. 3), procura deslindar os novos mecanismos de fuga à regulação do direito do trabalho. Como expressou tão lucidamente Supiot, a fragmentação do polo patronal, com as consequentes dificuldades do direito laboral em identificar o verdadeiro empregador, veio colocar novas questões no delinear das fronteiras da empresa, cada vez mais agravadas com a generalização do modelo da empresa em rede, da externalização do trabalho, da subcontratação e das novas formas de relacionamento empresarial (Supiot, 2007).

Pelas razões já apontadas, a necessidade de uma normalização coerente da figura dos grupos de empresas e de uma visão das redes de empresas sob o prisma da responsabilidade empresarial repartida passa pela utilização e recurso efetivo à distinção e identificação das relações laborais triangulares lícitas e ilícitas. Nestas últimas ocorre uma transferência efetiva dos poderes diretivos para a empresa principal ou cliente sobre os trabalhadores *indiretos*, mas subordinados que não é assumida, apesar de existir. A responsabilidade solidária prevista para as situações de colaboração e coorganização do trabalho entre várias entidades (solução encontrada no nosso ordenamento no artigo 551º do CT) é insuficiente para responder aos desafios que colocam as novas realidades socio laborais e “não promove o critério de igualdade de tratamento entre trabalhadores da empresa principal e da empresa subcontratada” (Fabrellas, 2016 p. 18). Os esforços para fazer transparecer as relações laborais que se estabelecem com um empregador

real obriga a manifestar quem detém o exercício efetivo dos poderes diretivos nas situações jurídico-materiais de subordinação jurídica com os trabalhadores envolvidos nos relacionamentos que as empresas estabelecem e contratualizam entre si. É essa observação que iremos procurar desenvolver através da análise do conceito da subordinação jurídica.

A subordinação jurídica é reflexo de uma relação de poder que se estabelece entre trabalhador e empregador e, portanto, assenta numa relação laboral bilateral, apesar de uma das partes dessa relação poder ser plural. O conceito da subordinação jurídica é o elemento-chave para operar nas relações laborais em estruturas e organizações complexas (que se verificam no amplo fenómeno das relações empresariais em rede), “que se expande sem perder a sua própria fisionomia jurídica com estas formas de colaboração empresariais”, as quais traduzem as disponibilidades plurais do uso da força de trabalho entre vários empresários em colaboração continuada (Monereo Pérez, 2018 p. 27). Nessa razão de ordem, a subordinação jurídica carece de aprofundamento e estudo por “constituir um fator definidor das relações laborais e com elas, de todo o direito do trabalho” (Montoya Melgar, 2004 p. 14).

A averiguação da licitude dos relacionamentos empresariais e nomeadamente dos relacionamentos presentes nos contratos de prestação de serviços entre empresas, incide agora em valorar quem exerce efetivamente o poder de direção sobre os trabalhadores afetos à realização do serviço independentemente da entidade que o contratou. A linha de análise que iremos agora desenvolver foca-se na observação das relações de trabalho entre os sujeitos que ocupam a titularidade dessa relação. A legalidade do relacionamento é analisada em função da própria relação jurídica de trabalho.

3.1. Relação jurídica de trabalho: O Empregador Real na triangulação das relações laborais

Depois do trabalho temporário ter assinalado em definitivo o fim do carácter binário das relações de trabalho, o mundo do trabalho e o direito têm vindo a assistir a uma constante inovação nas dinâmicas e formas de relacionamento entre os

sujeitos laborais, marcadas, no dizer da OIT, por uma alteração dos parâmetros da relação de trabalho (OIT, 2006a). A relação de trabalho define um conjunto de direitos e obrigações recíprocos entre empregador e trabalhador e constitui um ponto de referência para determinar a natureza e extensão desses direitos. Nessa medida, ela constitui-se como um veículo de acesso aos direitos e benefícios associados ao trabalho e à segurança social (Estanque e Costa, 2012).

Uma das consequências da externalização a nível organizacional encontra-se na substituição de relações de trabalho assalariado ou dependente, prestado de forma direta e regular, por relações de contratação externas com terceiros (Supiot, 2007), o que significa essencialmente a substituição dos contratos de trabalho por contratos de prestação de serviço celebrados com empresas externas (que designámos prestações de serviço coletivas). A emergência destas contratações enquanto ferramentas externas de vinculação aos processos produtivos amplia a fronteira entre as formas lícitas e ilícitas de utilização da força de trabalho, pela cada vez maior indefinição da configuração jurídica da relação laboral e pela aptidão do uso fraudulento da posição de empregador nesses relacionamentos triangulares. De facto, ao se ampliar e modificar o espaço da contratação laboral por meio de terceiros e por formas indiretas de utilização da mão-de-obra, ampliam-se na mesma medida as chamadas fronteiras do direito do trabalho.

Nos limites desta fronteira encontrávamos habitualmente situações de fuga à regulação do direito pela dissimulação do trabalhador, em contornos de falsa autonomia ou mesmo ocultação na chamada economia informal. Este fenómeno dissimulatório ocorre agora não na qualidade de trabalhador, mas antes na contraparte do contrato, através do encobrimento das relações de trabalho pela interposição de uma pessoa jurídica nova entre o trabalhador e o empregador efetivo, complexo e real, na medida em que se comprova que esse é o sujeito que exerce verdadeiramente em cada momento os poderes que caracterizam a posição de empregador.

Um dos impactos mais marcantes da desestruturação produtiva que ocorre ao nível laboral com a desintegração ou pulverização do conceito de empregador conduziu alguns autores como Luca Nogler a utilizar a expressão “em busca do empregador perdido” a propósito da fragmentação induzida pela realidade dos grupos de empresas (Nogler, 1992 p. 293). Supiot afirma que “a noção de empregador explodiu e a de coletividade de trabalho também” (Supiot, 2016 p. 32). Como escrevemos noutra sede, o empregador singular dá lugar ao “empregador complexo”, cujos atributos se podem encontrar disseminados em vários sujeitos, surgindo no espaço da empresa um “mosaico de pessoal” em virtude de tantos estatutos laborais quanto as diferentes entidades empregadoras presentes (Graça, 2019 p. 7). A fragmentação da produção origina a desintegração e diversificação do coletivo de trabalhadores na empresa, que, por sua vez, dá lugar a um quadro diversificado de vínculos e estatutos legais, regulamentares e convencionais pela incessante procura de despojamento da qualidade de empregador (Leite, 1990 p. 32). A identificação do empregador implica reconhecer o sujeito que assume a responsabilidade inerente às relações de trabalho, logo a determinação do empregador condiciona o âmbito de aplicação do direito do trabalho, tal como acontece com a determinação do “trabalhador”.

É linear que numa relação contratual os dois sujeitos ativos do contrato se encontram em posições opostas, mas interligadas pelo conteúdo, o objeto relacional do contrato. Empregador e trabalhador são contrapartes do contrato de trabalho. Tradicionalmente, o fenómeno da ocultação do contrato de trabalho ocorria pela dissimulação da qualidade de trabalhador. Uma das consequências mais fulgurantes da desintegração produtiva e das novas formas de relacionamento em rede ocorre precisamente por uma “certa despersonalização das relações laborais” (Gomes, 2007 p. 216), pela “destruição da posição patronal” (Sachs, 2015 p. 299). Desde logo, porque essa contraparte do contrato deixa de coincidir com quem efetivamente exerce os poderes do empregador, e mais concretamente os poderes de direção e disciplinar. A dissimulação do empregador que pretendemos demonstrar constitui um fenómeno paralelo à ocultação da relação de trabalho pelo encobrimento da qualidade de *trabalhador*. Simplesmente agora a dissimulação ocorre, como já afirmado atrás, não com o sujeito trabalhador, mas antes com a sua contraparte, o

“empregador”. Este exercício, quase pueril, de olhar as contrapartes do contrato de trabalho para aferir a sua qualidade é realizado com recurso à análise e verificação dos elementos materiais que consubstanciam a própria relação de trabalho e permitem aferir o elo da subordinação jurídica que correlaciona as partes do contrato.

A subordinação e a autonomia são conceitos fundamentais que delinham a relação jurídica de trabalho e correlacionam a igualdade e a liberdade com que atuam as partes nessa relação. A subordinação reflete uma “posição de poder” do empregador sobre o trabalhador (Fernandes, 1993 p. 243) que nas relações de subcontratação assenta sobre uma relação laboral triangular, pelo que o exercício desse poder coloca necessariamente dúvidas que procuramos de seguida desenvolver.

3.2. Igualdade/ Liberdade: uma equação desequilibrada da Relação de Trabalho

A relação jurídica de trabalho foi concebida, antes de existir *Direito do Trabalho*, a partir dos pressupostos filosóficos de inspiração liberal do individualismo jurídico, do primado da autonomia da vontade e da organização civilista das relações de trabalho. O trabalho na conceção civilista, enquanto objeto de direito, constitui um bem negociável num “binómio de prestação” que assenta numa troca trabalho-salário entre sujeitos formalmente iguais. O princípio da autonomia da vontade sobre o qual assenta o instituto do contrato parte do pressuposto que a declaração da vontade das partes na formação do contrato é livre. No entanto, esta liberdade contratual autónoma de acordo com os próprios interesses e totalmente livre de influências externa é uma ficção porque é necessariamente balizada pelos princípios de convivência social onde se funda a ordem jurídica (Ferreira, 2012; Belluzzo, 2013). O direito do trabalho nasceu e desenvolveu-se a partir da compreensão que a liberdade e a igualdade de posições entre as partes no contrato não passa de uma ficção (Abrantes, 2012). No dizer de Supiot, a desigualdade entre as partes surge como princípio constitutivo,

verificando-se uma espécie de entorse ao princípio da igualdade fundamentado na livre autonomia daquele que se subordina (Supiot, 2016).

O direito do trabalho caracteriza-se por uma *racionalidade material* que o autonomiza do direito civil e logo nessa medida ele assume-se com uma vertente política e uma posição de emparelhamento com o social que permite compreender a relação ambígua entre as categorias jurídicas e sociológicas, como acontece de forma paradigmática com o conceito de trabalhador (Supiot, 2016). Foram as formas “extremas e particularmente gritantes de exploração”, emergentes da produção fabril, que impuseram uma certa “padronização das condições do uso da força de trabalho” (Fernandes, 1993 p. 29) que levou a abandonar a “neutralidade” exigida pelos princípios do liberalismo económico, a limitar a autonomia dos indivíduos ou dos grupos na determinação dos seus negócios e a intervir no domínio das condições de trabalho (Standing, 2009). O direito do trabalho moderno sedimenta-se no adensamento da intervenção do Estado e na regulação do trabalho subordinado que teve como ponto de partida “o primado do contrato de trabalho” e como ponto de chegada o da “desvalorização da autonomia privada individual e a revalorização da autonomia privada coletiva” (Fernandes, 1993 p. 32).

O trabalhador como pessoa e sujeito de direito (corrente Germânica) é dotado de um corpo físico cuja necessidade de proteção define um *estatuto* que o coloca como a “pedra angular do direito positivo do trabalho” (Supiot, 2016 p. 54). O debate entre *status* e contrato que persiste nas discussões sociológicas desde Marx e Weber, “sob a forma de uma teoria política da liberdade e da igualdade” (Ferreira, 2012 p. 91), espelha, na esfera aboral, a tensão entre a construção económica da relação de trabalho e os constrangimentos sociais mais latos. A relação laboral exprime, a toda a hora, esta tentativa de conciliação entre a pressão do mercado “no sentido da mercadorização da força de trabalho” e a “defesa de princípios de economia moral” (Hyman, 2005 p. 24; Ferreira, e Costa, 1999). Como escreveu Polanyi a propósito do declínio do liberalismo clássico, a liberdade numa sociedade complexa só pode ser entendida no plano das instituições que materializam o significado do propósito humano. A esse nível, a regulação tanto amplia como restringe as “liberdades jurídica e real” que se diluíram num fundo comum, cujos elementos não podem ser separados. De acordo com o autor, “a empresa privada e o sistema salarial se mesclaram num padrão de vida que

favoreceu a liberdade moral e independência do pensamento”, cuja construção é realizada pelo homem numa “tarefa de criar uma liberdade mais ampla para todos” (Polanyi, 2012 p. 300).

A relação de trabalho evoluiu nesta disputa por várias formas de “uma constelação de contrato e *status*” (Streeck *apud* Hyman, 2005 p. 24). É nesta medida que o contrato de trabalho é considerado como um contrato *sui generis* (Leite *apud* Ruy Ulrich, 2004). A centralidade do contrato no direito do trabalho repousa, no entanto, no paradoxo de, por um lado, exercer uma desconfiança perante a autonomia privada dos sujeitos, que se encontram em posições de grande desigualdade material - e nessa medida, como refere Julio Gomes, exprime uma posição crítica e até mesmo cínica em relação à ideia de “quem diz contratual diz justo” (Gomes, 2007 p. 30). Por outro, o contrato serve como instrumento para explicitar o direito e exercer uma protecção sobre o próprio trabalhador. E portanto ao mesmo tempo que legitima, o contrato também baliza os poderes do empregador. O problema central no contrato será sempre a falta de poder negocial do trabalhador que ao necessitar do posto de trabalho, não tem alternativa a não ser aceitar o conteúdo de cláusulas que lhe poderão ser desfavoráveis, como as relativas ao tempo e lugar do trabalho, e às quais se torna impossível a sua rejeição. O contrato de trabalho é, nessa medida, muitas vezes um contrato de adesão, sem negociação individualizada. A liberdade formal do trabalhador está originalmente condicionada. Esta fragilidade do contrato de trabalho “que diz respeito ao trabalhador como indivíduo coloca a relação de trabalho em “termos mais latos, envolve a força de trabalho como uma *colectividade*” (Hyman, 2005 p. 21). É, pois, traço de carácter do Direito do Trabalho a desvalorização da estipulação individual das condições de trabalho – da chamada “individualização” do conteúdo da relação de trabalho (Acórdão Tribunal Constitucional, 2015).

A própria configuração da relação como “de trabalho” é colocada perante este paradoxo. Apesar de o trabalhador ser, por regra, o principal interessado na qualificação da relação jurídica como contrato de trabalho, a sua dependência económica em face da entidade empregadora faz com que se sinta normalmente inibido de a contrapor (Acórdão Tribunal Constitucional, 2015). A existência do contrato de trabalho não depende portanto da configuração que as partes dão à relação. O *nomen iuris* dado ao contrato releva apenas se assentar numa realidade

objetiva que o comprove. Logo, o princípio da autonomia da vontade cede perante o princípio da função social do contrato. Transcrevemos um excerto do Acórdão do Tribunal Constitucional que veio clarificar esta problemática (a propósito da Lei 63/2013 de 27/08, que veio instituir a Ação de Reconhecimento do Contrato de Trabalho - ARECT) e que consideramos paradigmático:

dentro dos limites da lei, as partes são livres de negociar, na qualificação jurídica desse negócio, não podem impor ao mundo jurídico uma qualificação que não está de acordo com os parâmetros reais e legais. Assim, não é pelo facto de ambas as partes dizerem que o contrato é um contrato de prestação de serviços que faz com que o mesmo na realidade o seja. Se a realidade concreta, ou seja, se a atividade desenvolvida pelo trabalhador, apreciada à luz de estritos critérios legais, corresponde a um contrato de trabalho e não ao que as partes dizem corresponder, não se pode à luz da liberdade contratual ou do princípio da autonomia privada, aceitar essa qualificação das partes. Passar-se-ia por cima da legalidade e da defesa do interesse público, que está além do mero interesse privado. Não está aqui em causa qualquer atropelo ou limite à liberdade contratual, ao princípio da autonomia privada, mas somente um acerto jurídico da qualificação das partes que não correspondem à realidade dos factos. As partes são livres de escolher o modelo contratual regulador da sua relação profissional, mas não podem é adulterar as normas legais e pretender que, independentemente da realidade fáctica, essa regulação corresponda a um determinado contrato, que na realidade o não é. As partes foram e são livres de contratar, têm é de se submeter às regras legais. A liberdade contratual e a autonomia privada não podem estar à margem do ordenamento jurídico, já que é este que as reconhece e protege. É no ordenamento jurídico que o contrato se vai refletir e ter repercussões. Este é um dos limites à liberdade contratual e à autonomia privada. (Acórdão Tribunal Constitucional, 2015)

A relação de trabalho é assim também um produto da intervenção do Estado e da capacidade regulatória do Direito, portanto, “produto tanto de forças políticas e sociais, como de forças puramente económicas” (Hyman, 2005 p. 21). O desenvolvimento do direito do trabalho operou-se sob o impulso dominante da Lei. Mas esse desenvolvimento só foi possível quando se afirmou claramente o desígnio de proteção tipológica. Isto é, centrada na tipificação de uma situação laboral estruturada pela subordinação jurídica como objeto de regulação” (Fernandes, 1993 p. 32; Supiot, 2007). O contrato de trabalho existe não porque as partes o declaram, mas porque os factos o evidenciam. No dizer da OIT, a existência da relação de trabalho depende de determinadas condições objetivas e não sobre como uma ou ambas as partes descrevem o relacionamento. Trata-se do conhecido “princípio do primado do facto”

(OIT, 2006a p. 7). A questão que se coloca é como processar esta realidade nas relações de trabalho triangulares.

3.3. Subordinação versus Autonomia: Contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços (individual)

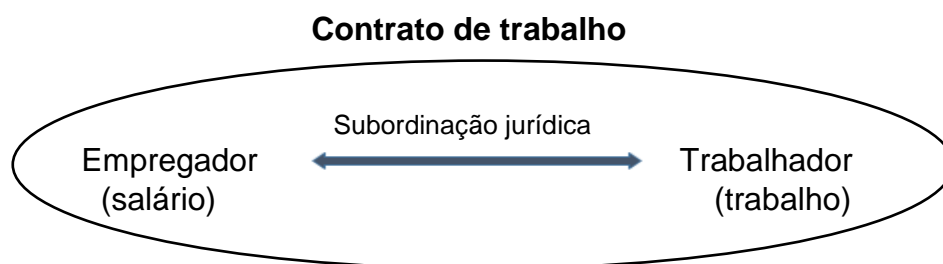
A desigualdade entre as partes e as limitações à autonomia da vontade por parte do *trabalhador*, que para sobreviver tem de alienar a sua força de trabalho, faz da caracterização ou qualificação do contrato de trabalho não apenas uma questão conceitual, mas de regime jurídico aplicável. Partimos da análise da relação binária e da compreensão do processo distintivo entre o contrato de trabalho subordinado e a prestação de serviços autónoma.

A clássica distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço tem sido ao longo da história do direito do trabalho um objeto de estudo laborioso e infatigável essencialmente por dois fatores conexos. Por um lado, as dificuldades que na prática apresenta a sua diferenciação perante a análise do caso concreto. Por outro, pelo uso fraudulento a que é frequentemente sujeito. De facto, a configuração indevida das relações de trabalho como prestações de serviços constitui um velho fenómeno de fuga ao âmbito de aplicação do direito do trabalho, com o conseqüente escamoteamento da aplicação dos direitos laborais em situações que na maioria das vezes se revestem de uma maior vulnerabilidade social e económica (Leite, 2004). Nessa medida, o incremento da atividade nos serviços decorrente dos *processos de servicialização* a que atrás aludimos suscitam a necessidade de novos questionamentos, novos enquadramentos e quadros jurídicos protetores, cujas conexões não podemos deixar de aflorar. Nomeadamente, a necessidade de clareza na distinção entre as situações de trabalho remunerado/assalariado/por conta de outrem e trabalho independente/autónomo/por conta própria é fundamental para impedir a

inoperância do regime-jurídico laboral face às verdadeiras relações de trabalho.

Vejamos em esquema a conceptualização do contrato de trabalho:

Figura 4



O contrato de trabalho é uma figura fundamental do Direito do Trabalho por constituir o mecanismo jurídico através do qual se realiza o acesso ao trabalho dependente ou subordinado (Leite, 2004; Amado, 2009). Ele está na raiz da origem do direito do trabalho e constitui uma figura jurídica com maior importância social porque é através do trabalho que o homem satisfaz as suas necessidades básicas e transforma o mundo (Martins, 2014). O contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral cuja noção se encontra hoje consagrada no artigo 11º do Código do Trabalho, que estipula que “contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas”. Como tão esclarecida e brilhantemente nos ensinou o saudoso Professor Jorge Leite, a lei “não define, afinal, o que é o contrato de trabalho, limitando-se a indicar os elementos que permitem qualificar um contrato como contrato de trabalho” (Leite, 2004 p. 30). Encontramos três elementos essenciais caracterizadores do contrato de trabalho: i) o trabalho ser prestado por pessoa singular (pessoalidade do trabalhador e não do empregador que pode ser pessoa coletiva e plural); ii) a retribuição (contrapartida patrimonial da atividade prestada) e, iii) a subordinação jurídica, que constitui o principal elemento caracterizador do contrato de trabalho

(Amado, 2009). Na análise dos elementos que integram a relação de intercâmbio entre trabalho e salário, a subordinação jurídica caracteriza o elo essencial que permite a configuração intrínseca da relação entre as partes como uma relação jurídica de trabalho e essa qualificação determina conseqüentemente a qualificação dos sujeitos que a integram. Nessa medida, caracterizar/qualificar a relação existente como um contrato de trabalho ou como uma prestação de serviço é essencial para determinar o regime jurídico aplicável e definir as fronteiras do direito do trabalho. Vejamos a diferença entre os conceitos.

De acordo com o Código Civil, o contrato de prestação de serviço é *“aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra certo resultado do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição”* (art.º 1154º C.C)). O que caracteriza a prestação de serviço é, portanto, o facto de o trabalho prestado, por uma das partes à outra, consistir numa obrigação de resultado. O trabalhador autónomo assume, no âmbito da celebração de um contrato de prestação de serviços, a organização dos meios e das ferramentas que lhe permitem desenvolver autonomamente a sua prestação de trabalho para com outra entidade, estando *“apenas”* submetido à apresentação do resultado do mesmo nos termos contratualizados (Leite, 2004 p. 34)⁶. A execução do contrato é realizada com autonomia e independência. No contrato de trabalho, o trabalhador põe à disposição de outro a sua própria atividade, sem assumir os riscos necessários para a obtenção do resultado. Surge sempre, no entanto, a questão colocada por Galvão Telles já em 1959:

Mas como pode verdadeiramente saber se se promete o trabalho ou o seu resultado? Todo o trabalho conduz a algum resultado e este não existe sem aquele. O único critério legítimo está em averiguar se a atividade é ou não prestada sob a direção da pessoa a quem aproveita, que dela é credora. Em caso afirmativo o trabalho promete-se em si, porque à outra parte competirá, ainda que porventura em termos bastante ténues, dirigi-lo, encaminhando-o para a consecução dos resultados que se propõe. (Telles, 1959 p. 1655)

⁶ O regime previsto no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social” regulado na Lei nº 110/2009 de 16/09 (que define o âmbito pessoal, o âmbito material, a relação jurídica de vinculação e a relação jurídica contributiva dos trabalhadores por conta de outrem dos trabalhadores independentes e do regime de inscrição facultativa), prevê no artigo 132º quanto ao âmbito de aplicação do regime dos trabalhadores independentes: (...) *são obrigatoriamente abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes as pessoas singulares que exerçam atividade profissional sem sujeição a contrato de trabalho ou a contrato legalmente equiparado, ou se obriguem a prestar a outrem o resultado da sua atividade, e não se encontrem por essa atividade abrangidos pelo regime geral de segurança social dos trabalhadores por conta de outrem.*

É na configuração desta relação de intercâmbio entre as partes que o contrato de trabalho se distingue pela posição que o trabalhador ocupa na relação ao colocar a sua energia laborativa ao dispor da contraparte, o empregador (Amado, 2009), a quem compete estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado (artº 97º Código do Trabalho). Ao fazê-lo surge o dever de obediência do trabalhador às ordens e instruções do empregador (artº 128º do Código do Trabalho), o que determina o surgimento do vínculo da subordinação ou dependência. A subordinação cristaliza o direito do trabalho (Pereira, 2013). Neste ponto podemos como refere a Comissão do Livro Branco das Relações Trabalho (CLBRT) nitidamente olhar a relação de trabalho como uma relação de poder “inerente à conceção e à titularidade da organização de trabalho onde a pessoa se integra” (CLBRT, 2007 p. 101).

Na discussão jurídica e sociológica que ocorreu no início do século passado sobre a identidade conceptual do direito do trabalho, , na defesa do conceito da subordinação jurídica, lembrava que o critério distintivo entre contrato de trabalho e prestação de serviços tinha as suas raízes no direito romano na distinção entre *locatio conductio operarum* e *locatio conductio operis*, que o autor sintetizava entre “locação de serviços” (trabalho subordinado) e “locação de obra” (trabalho autónomo), sendo a subordinação um estado jurídico de origem contratual que se extrai da desigualdade de posições e de poderes que existe entre as partes na execução do trabalho (Lodovico Barassi, 1930 p. 151). Aceitamos como linear que a subordinação é um requisito eminente jurídico, uma ficção que resulta da lei (Gomes, 2007). Não pretendemos explorar os argumentos e as discussões teóricas que foram esgrimidos ao longo dos tempos da sua existência, sublinhamos apenas que a realidade jurídico-laboral em que assenta a verificação da subordinação jurídica não permite que ela se explique ou justifique por si mesma, mas antes como uma exigência funcional indispensável para concretizar uma forma de trabalho. Ou seja, as faculdades em que a subordinação se concretiza (poder de direção e dever de obediência) possuem um carácter meramente instrumental, cujo exercício se adequa em cada caso ao contexto no qual se desenvolve (Wilfredo Raymond, 1996). São os fatores externos que moldam a subordinação jurídica. É a forma como se desenvolve a atividade, com ampla sujeição do trabalhador durante o exercício do trabalho às diretrizes traçadas pelo empregador, que define a

subordinação ao contrato de trabalho. A subordinação é investigada no “modus faciendi” (Mallet, 2012). A demarcação não está propriamente na prestação da atividade em si mas na forma como ela é conformada. Por essa razão, torna-se necessário examinar cada situação em concreto “via observação dos factos” (Teyssié, 1992 p. 221) para avaliar as peculiaridades do trabalho e a condição das pessoas que nele se envolvem para discernir se se trata de um trabalho autónomo ou subordinado (Lyon-Caen, et al., 1994). Nas palavras de Monteiro Fernandes, “a determinação da subordinação, se considera, liquidamente, matéria de facto e não de direito” (Fernandes, 1993). A materialidade oferecida pela análise dos factos e a avaliação factual das circunstâncias em que o trabalho é prestado subsume a realidade ao direito através da integração do conceito da subordinação jurídica.

É no realismo da realidade observada que se configura (ou reconfigura) a realidade jurídica. Talvez por isso, por se moldar na interpretação dos factos, a elasticidade e flexibilidade da noção subordinação jurídica lhe tenha permitido chegar aos dias de hoje e adaptar-se à evolução das formas de trabalho e de esquemas organizacionais marcados já não por relações marcadamente hierárquicas, mas por novas formas de organização onde ganha espaço alguma autodeterminação na organização do trabalho pelo trabalhador. A subordinação jurídica exprime o diálogo entre o mundo da norma e o mundo dos factos e nessa medida relaciona as dimensões sociológica, económica, política e cultural, por evoluir e acompanhar as práticas dos sujeitos.

As mudanças e transformações que ocorreram no mundo do trabalho, o desenvolvimento das tecnologias, o elevado nível de formação dos trabalhadores, trabalho mais intelectual, mais virtual, mais tecnológico espelham-se em novas formas e novos métodos que aproximam o trabalho dependente de uma obrigação de resultados, mais do que de meios. Há uma maior latitude na execução do trabalho e uma maior libertação das capacidades de iniciativa do trabalhador. Como nos disse já em 2003 o “Relatório de Madrid”, a adaptação do conceito da subordinação jurídica exprime o debate sobre o direito do trabalho e relaciona-se diretamente com a forma como é encarado o conceito da subordinação através da adoção de medidas de política e jurisprudenciais que exprimem as tendências de alargamento ou restrição do seu âmbito de aplicação (Supiot, et al., 2003). A sujeição às ordens deve nesta medida ser reinterpretada como elemento

caraterizador a par com outros elementos, como a dependência económica, a integração na organização e a assunção de riscos. Considerar a integração do trabalhador no âmbito da organização como um elemento definidor da subordinação jurídica reflete a evolução do conceito da subordinação que conduziu à alteração da noção legal de contrato de trabalho em 2009. Como se afirma no Livro Branco das Relações Laborais (a propósito da alteração da redação do artigo 11º operada nesse ano de 2009), a substituição na noção legal de contrato de trabalho do elemento “direção” pelo de “organização” do empregador ou empregadores não pretendeu afastar o poder de direção através do qual o empregador pode estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado. Tratou-se de fazer corresponder a norma jurídica à evolução que a realidade sofreu. Como se pode ler:

na verdade, as manifestações factuais da direção do trabalho – ordens e instruções- vão-se tornando menos visíveis e frequentes à medida que se elevam os níveis de instrução, de qualificação profissional dos trabalhadores e de sofisticação das atividades profissionais (...) a subordinação vai-se remetendo a estados potenciais. (CLBRT, 2007 p. 101)

O que releva na caraterização da subordinação é a existência de um vínculo de autoridade do empregador, cuja manifestação pode agora ocorrer de diferentes formas, por meio de procedimentos e regras de pré-definidas ou noutras formas de comando ou controlo mais panótico, impostas no âmbito da organização empresarial, mas que não significa, de todo, o seu desaparecimento (Nogler, 2015). A chamada subordinação estrutural reinterpreta os elementos caraterizadores da relação através da inserção do trabalhador na empresa como um elemento ao serviço dos seus fins, ou seja, enquanto fator de produção (Telles, 1959). Na verdade, os pressupostos fácticos da relação de emprego não estão ausentes, mas receberam nova configuração, como nos diz Almeida:

É que as novas técnicas de configuração do trabalho postas à disposição do capital a partir da reestruturação produtiva criam ou estimulam, em muitos casos, a falsa ilusão de que eles não existem quando, na realidade, só adquiriram conformação diversa daquela com que estávamos habituados a lidar. (Almeida, 2010)

O pressuposto de que partimos é que a mesma marginalidade ou a irregularidade que configura uma prestação de serviço individualmente contratada, por dissimular uma verdadeira relação de trabalho nos termos atrás expostos,

persiste agora sob novas vestes ao nível das prestações de serviço contratadas por parte das empresas, ou seja, ao nível das relações empresariais. Nesta leitura, o modelo de referência na relação entre empregadores e trabalhadores modificou o espaço tradicional de ilicitude, ampliando as formas de contorno à legalidade e ao próprio sistema laboral de proteção dos trabalhadores, agora envolvidos em relações triangulares onde a fronteira do direito do trabalho se delinea cada vez menos nítida, conforme procuraremos demonstrar. A recomendação do Comité Económico e Social Europeu (CESE) sintetiza:

Nos últimos anos, a questão de saber se há ou não uma relação de trabalho e que direitos e proteção estão associados a este estatuto tem sido alvo de interesse renovado em vários países europeus. Isto deve-se a mudanças significativas na forma como as empresas operam, com o aumento da externalização e da subcontratação, enquanto os legisladores deram ouvidos aos apelos para maior flexibilidade e redução dos encargos “administrativos” levando a uma desregulamentação e a uma política destinada a acabar com as formas “tradicionais” de garantia do posto de trabalho. (CESE, 2013 p. 4.1)

A verificação dos requisitos de legalidade utilizados na dicotomia trabalho subordinado/dependente e trabalho autónomo/independente assumem um novo relevo, agora enquanto espelho para descortinar relações de trabalho encobertas em novas vestes que ocultam não mais o verdadeiro trabalhador, mas antes o verdadeiro empregador. Neste propósito é essencial compreender os mecanismos de tutela que são utilizados para descortinar as relações de trabalho encobertas ao nível dos relacionamentos individuais, como são exemplo as formas de dissimulação das falsas prestações de serviço contratualizadas individualmente (por trabalhador autónomo/independente/por conta própria). O objetivo será estabelecer um paralelo para efetuar a análise dos mecanismos de evasão possibilitados pela externalização (prestações de serviço contratualizadas por pessoa coletiva, empresa ou empresário em nome individual) e alcançar um conjunto de critérios similares que consubstanciem pressupostos de validade do próprio sistema de colaboração interempresarial.

3. 4. Ampliação das fronteiras do Direito do Trabalho: Critérios indiciários da qualidade de empregador nas relações de trabalho triangulares

O espaço de colaboração empresarial onde se desenvolvem as relações de trabalho triangulares carece de ser reinterpretado à luz de fatores que caracterizam esses relacionamentos entre empresas e trabalhadores como lícitos e legítimos. Nomeadamente, na identificação de cada um dos sujeitos e, em particular, como vem sido dito, do sujeito empregador.

O recurso ao método indiciário tradicionalmente utilizado para distinguir trabalho autónomo e trabalho subordinado parece-nos dever ser ampliado para distinguir as situações de “verdadeiras prestações de serviço” das situações de interposição fictícia de pessoas, como é aliás prática em países como Espanha e Itália há vários anos (Gomes, 2010).

A caracterização da relação de trabalho não pode continuar limitada à qualificação do trabalhador, importa também ao nível dos relacionamentos triangulares qualificar o verdadeiro empregador. Ou seja, sempre que por força dos indícios que caracterizam uma relação como de trabalho se revela a existência da subordinação jurídica entre os trabalhadores indiretos e a empresa que os utiliza (através de meios e de estratégias colaborativas empresariais que se revelam meramente interpositórias), deverão esses relacionamentos serem tratados de forma semelhante ao trabalho dissimulado. Como ocorre historicamente no falso trabalho autónomo/independente, cujos relacionamentos individuais assentam em falsas prestações de serviço por ocultarem verdadeiros contratos de trabalho que se encontram encobertos ou ocultos em vestes indevidas.

A dissimulação do trabalhador ou a dissimulação do empregador constituem estratégias fraudulentas do sistema de garantias dos trabalhadores porque visam ambas afastar a proteção jurídica do ordenamento laboral. Nesse sentido, a recomendação nº 198 da OIT (recomendação sobre relações de emprego) considera a globalização da economia e o aumento da mobilidade de trabalhadores fatores que implicam uma necessidade de proteção por parte das legislações nacionais face aos riscos que se observam, nomeadamente na

importância em “determinar quem é considerado trabalhador vinculado por uma relação de trabalho, que direitos possui e quem é o empregador” (OIT, 2006b p. 2).

Como escrevemos noutra sede (Graça, 2017), a reflexão sobre a ambiguidade das relações de trabalho triangulares surgiu no seio da OIT em 1995, quando a comissão de peritos sobre a aplicação das convenções e recomendações observou a tendência para a substituição do contrato de trabalho por outros tipos de contratos *a fim de escapar* à proteção prevista na Resolução de Convenção nº 158. Só posteriormente a OIT levou o tema da dissimulação das relações de trabalho e a problemática da subcontratação a uma conferência, em 2006, cujo Relatório propôs uma recomendação que se centrasse nas relações de trabalho disfarçadas e na necessidade de proteção dos trabalhadores envolvidos numa relação de trabalho triangular (Bartkiw, 2014). Neste caso não está em dúvida a existência da relação de trabalho, mas sim com quem essa relação de trabalho é efetivamente estabelecida, ou seja, a dúvida coloca-se em saber quem é, de facto, o empregador responsável por aquela relação (OIT, 2006a).

A OIT define uma relação de trabalho ambígua ou disfarçada como tendo uma aparência diferente da realidade subjacente, com a intenção de anular ou atenuar a proteção legal. Visa-se dissimular ou distorcer a relação de trabalho por camuflagem noutra forma legal, sendo certo que para estes trabalhadores não está em dúvida o seu estatuto de trabalhador e de emprego, mas enfrentam dificuldades em estabelecer quem é o seu real empregador. A identidade do empregador é mascarada, no dizer da OIT, quando a pessoa designada como empregador é um intermediário, com a intenção de libertar o verdadeiro empregador de qualquer envolvimento na relação de trabalho e sobretudo na responsabilidade para com os trabalhadores (OIT, 2006a)

Este relatório da OIT propõe a inclusão e o recurso de todas as formas de acordos contratuais que ocultam situações jurídicas que privem os trabalhadores da proteção do direito. E admite nesse escopo uma ampla variedade de meios para determinar a existência da relação de trabalho, através de presunções legais e indícios que evidenciem a existência de subordinação jurídica ou dependência, nomeadamente quando o trabalho se realiza segundo as instruções e sob o controlo de outra entidade que implica uma integração do trabalhador na organização da empresa (idem). Seguindo a proposta da OIT, ampliar as fronteiras

do direito passa por abranger dentro do sistema jurídico as relações laborais cujo sujeito empregador esteja indevidamente definido, através dos mesmos meios utilizados para a reconfiguração do sujeito trabalhador.

A questão que colocamos para a exequibilidade desta proposta é: como responde a nossa legislação a este desafio? Para além da noção de contrato de trabalho que abordamos atrás e que oferece uma flexibilidade e adaptabilidade de enquadramento, através da subordinação estrutural que valoriza a inserção do trabalhador na organização, o nosso Código do Trabalho prevê no artigo 12º um conjunto de indícios para averiguar a existência de contrato de trabalho. A sua existência é reconhecida quando na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam se verifiquem algumas das seguintes características:

- a) a atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) o prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) o prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa. (artigo 12º do C.T)

Os indícios enunciados, como o local, o horário de trabalho, a periodicidade da retribuição ou mesmo a propriedade dos instrumentos de trabalho, são fatores cada vez mais evanescentes que por si só não se revelam particularmente eficazes na qualificação da relação jurídica, como é pretendido pelo escopo desta norma. No nosso entendimento, a operatividade destes indícios é cada vez mais reduzida e ineficaz, face às dificuldades cada vez maiores e mais desafiantes, que apresenta a qualificação das “novas” relações laborais. Basta pensarmos no trabalho à distância, no teletrabalho e nas formas virtuais de prestação da atividade para se perceber a irrelevância desses fatores e as dificuldades acrescidas de qualificação destes relacionamentos (Lambelho, 2014 p. 435). Essas dificuldades alargam o contingente de trabalhadores *pretensamente* independentes. A robótica e o trabalho digital têm sido apontados como fatores responsáveis pela destruição de empregos,

normalizam o trabalho anteriormente chamado de “atípico” e fazem crescer a divisão entre os “outsiders (que se emprega em sectores como a restauração, hotelaria, turismo, construção civil, *call centres*, motoristas e outros trabalhadores inseridos em plataformas digitais, trabalhadores a tempo parcial, tarefeiros, trabalho independente em regime de *freelancer* e trabalho digital e à distancia) e uma minoria de *insiders*, tais como especialistas em computação e programação, engenheiros informáticos, técnicos de software, quadros superiores do sistema financeiro, engenheiros de bases de dados, experts em inteligência artificial e robótica, entre outros (Estanque, 2019 p. 12).

Neste cenário, tomando por certo que o peso de cada um dos critérios indiciários deve sempre ser valorado em função de cada caso concreto, “o peso de cada um é sempre relativo” (Mallet, 2012 p. 29). Apesar da maleabilidade na ponderação de cada um dos fatores, entendemos que a atualização dos critérios indiciários de qualificação da relação de trabalho poderia contribuir para uma maior eficácia na reinterpretção das situações em análise. Essa atualização poderá ser feita à luz dos critérios enumerados e exemplificados pelo Parlamento Europeu (PE- CESE), que aconselha, precisamente, a utilização de fatores mais ligados à prova da subordinação jurídica estrutural, como sejam:

- (a) a dependência económica (de uma única pessoa a quem o serviço é fornecido em pelo menos 75 % do seu rendimento anual);
- (b) dependência da pessoa a quem o serviço é fornecido para determinar o trabalho a realizar, onde e como será realizado;
- (c) executar o trabalho utilizando equipamentos, ferramentas ou materiais fornecidos pela pessoa a quem o serviço é fornecido;
- (d) a sujeição a um horário de trabalho ou períodos de trabalho mínimos estabelecidos pela pessoa a quem o serviço é fornecido;
- (e) não pode subcontratar o seu trabalho a outros indivíduos para que a substituam no desempenho da tarefa;
- (f) estar integrada na estrutura do processo de produção, na organização do trabalho ou na hierarquia da empresa ou da organização;

- (g) a sua atividade constituir um elemento central na organização e na prossecução dos objetivos da pessoa a quem se fornece o serviço;
- (h) realizar tarefas semelhantes aos assalariados da empresa ou, caso o trabalho seja externalizado, executar tarefas semelhantes às realizadas anteriormente pelos assalariados. (PE, 2016 p. 4.3)

Estes critérios indiciários parecem-nos dotados de maior operatividade para distinguir as situações de fronteira que se situam nas chamadas “zonas cinzentas” por possuírem uma capacidade maior de ajustamento às novas formas de trabalho. Podemos adicionar a estes indícios a valoração de circunstâncias como as seguintes (Gomes, 2010):

- I. quem é o sujeito que escolhe os trabalhadores que vão executar o serviço, ou seja, que decide quais os trabalhadores que entram e saem da estrutura organizativa;
- II. quem é responsável pela formação e pelos conteúdos formativos dos trabalhadores;
- III. quem controla o cumprimento diligente da prestação de trabalho e estabelece a disciplina organizativa.
- IV. os serviços contratados e prestados pelos trabalhadores distinguem-se claramente do resto da produção do empresário principal ou cliente (autonomia técnica).

Contudo, reitera-se sempre que o critério verdadeiramente decisivo e fundamental de distinção é o que respeita ao exercício do poder de direção sobre os trabalhadores (Gomes, 2010), tal como temos vindo a procurar demonstrar.

Na realidade, a evanescência dos fatores que sustentam os critérios indiciadores da existência de contrato de trabalho facilita em toda a linha a dissimulação das relações de trabalho em outras formas, o que no dizer do Parlamento Europeu (PE) acarreta:

implicações graves para os trabalhadores afetados, que se veem obrigados a aceitar condições de trabalho precárias e perigosas, salários muito baixos, graves violações dos seus direitos laborais e proteção consideravelmente reduzida no âmbito do direito do trabalho e da proteção social, o que os priva de benefícios sociais adequados, de direitos à pensão e do acesso aos cuidados de saúde, bem como de oportunidades de desenvolvimento de competências e de aprendizagem ao longo da vida. (PE, 2016 p. 5)

A precaridade provocada pelas estratégias de fuga alcança novos patamares e desafios cada vez maiores neste “*avatar contemporâneo de informalidade*” (Cunha, 2006 p. 226) que traduz uma constante reprodução de irregularidades e, entre outras coisas, a multiplicação de estatutos precários de emprego. Estes processos de informalidade são potenciados pelas alterações do modelo de referência que rege a relação entre empregadores e trabalhadores e incrementa, conforme *Loic Wacquant citado por Cunha* “uma marginalidade avançada” (idem, pág. 226). O racionamento dos empregos assalariados e a ausência de políticas públicas compensatórias, as oportunidades de ganhos superiores àqueles dos empregos assalariados de média e baixa qualificação, e “poder constituir uma estratégia de sobrevivência por parte daqueles que apresentam dificuldades de reemprego ou de ingresso no mercado de trabalho” (Cacciamali, 2000 p. 158) são também fatores que conduzem o trabalho para as margens do direito. Por fim, não deixa de ser interessante sublinhar a norma interpretativa do “US Department of Labour” sobre a aplicação de critérios justos de identificação de trabalhadores erradamente classificados como contratos independentes (Weil, 2015), que destaca a realidade da dependência económica do trabalhador e o padrão “sofrer ou permitir” como critério de extensão da cobertura das leis do trabalho que foi desenvolvido para atribuir responsabilidades a empresas que não supervisionavam diretamente os funcionários. Da mesma forma, o facto de as oportunidades de perda ou ganho de lucro económico dependerem apenas das capacidades do trabalhador (*habilidades gerenciais*) ou se, pelo contrário, são tarefas meramente integradas no negócio do contratante (que implica a inexistência de risco de perda ou de investimento do trabalhador) importa como critério ou fator integrados numa análise qualitativa para determinar se o trabalhador é ou não verdadeiramente independente (idem). Numa análise mais aprofundada sobre os critérios emanados pelo departamento Americano, Roberto Arranz destaca a identificação de quem detém a capacidade de controlar aspetos relevantes da atividade para poder ser considerado como real empresário na direção do seu negócio (Guitierres Arranz, 2016).

A nossa proposta coloca-nos perante uma questão metodológica fundamental, de utilizar estes mesmos indícios na requalificação das relações triangulares patológicas ou ilícitas por se comprovar, através deles e dos seus

mecanismos, que os trabalhadores estabelecem de facto um vínculo jurídico direto de subordinação jurídica com o seu real empregador, neste caso cliente de outra empresa que se interpôs naquelas relações de trabalho, com o simples propósito fraudulento de dissimular e afastar a responsabilidade inerente à qualidade de empregador.

De entre esses mecanismos relevam as possibilidades oferecidas pela Lei nº 63/2013, de 27/09, conhecida como ARECT – Ação de reconhecimento de contrato de trabalho - que veio instituir mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, que tal como afirmamos noutra sede constituí um instrumento fundamental na defesa e efetividade do direito do trabalho (Graça, 2015). Esta Lei de 2013 foi objeto de alargamento pela Lei nº 55/2017, de 17 de junho, que na prossecução do espírito de aprofundamento de combate a este tipo de irregularidade das relações de trabalho dissimuladas e ocultas em diferentes vestes veio alargar e intensificar os mecanismos de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado. Defendemos veementemente que as possibilidades oferecidas por esta Lei no combate a este fenómeno de ocultação do real empregador através de falsas prestações de serviço (coletivas) poderá ser um instrumento útil, eficaz e adequado para o reconhecimento das situações patológicas objeto do nosso estudo. Entendemos, no entanto, que os testes de laboralidade na aplicação de indícios devem assentar numa análise mais qualitativa da valoração jurídica baseada no controlo e menos na enumeração quantitativa do número de indícios, que podem sempre ser eludíveis.

Importa ainda realçar que a emergência das novas formas de colaboração empresarial (tanto nas relações societárias de domínio ou de grupo como nas relações contratuais com estruturas organizativas comuns) obtém, por parte do nosso ordenamento, a previsão normativa que consta do artigo 101º do Código do Trabalho que regula a figura da pluralidade de empregadores. O C.T prevê a possibilidade de a condição de empregador ser repartida entre vários sujeitos através da figura do empregador plural. É lícito nos termos do Código (C.T) que uma ou mais empresas dividam, na qualidade de empregadores, o seu estatuto e responsabilidade com um ou mais trabalhadores em conjunto, desde que garantidos os requisitos legais previstos. A partir desta norma visualizamos como a

estrutura relacional do contrato de trabalho entre empregador e trabalhador não é alterada, existindo apenas uma variação ou divisão do sujeito empregador por várias pessoas. Ou seja, trata-se de uma única relação laboral, em que uma das partes é ocupada por vários sujeitos, existindo assim uma pluralidade de empregadores (Gomes, 2007). Esta figura do empregador conjunto possibilita a utilização simultânea ou alternativa, em qualquer caso compartilhada, dos serviços de um ou mais trabalhadores por dois ou mais empregadores, decorrendo natural o reconhecimento de todos eles como responsáveis pelos direitos e obrigações que derivam das relações laborais em presença.

A utilização desta figura e a sua análise mais jurídica não constitui o ponto de partida deste estudo, antes poderá ser entendida como um ponto de chegada. Uma vez que a repartição dos poderes do empregador por várias entidades poderá ser encarada como um instrumento legal que afasta a utilização indevida da mão-de-obra que se verifica no fenómeno em estudo no âmbito dos relacionamentos empresariais, especialmente nas relações de grupo ligados à externalização das atividades ou subcontratação. A realidade revela na prática um aproveitamento muito limitado desta figura por parte das empresas na utilização das suas possibilidades legais, o que demonstra uma clara opção pelo afastamento da condição de empregador e uma preferência por outros mecanismos, como os que tratamos neste estudo de fuga a essa condição. Parece-nos, portanto, que o recurso à observação dos factos através do conceito da subordinação jurídica (considerada através da subordinação estrutural da integração do trabalhador na organização) oferece uma capacidade adaptativa às novas realidades laborais que poderá ser completada com os indícios referidos ou outros pertinentes na avaliação da situação em concreto.

Na verdade, nem o poder diretivo empresarial nem a posição de dependência do trabalhador são criações do legislador, da jurisprudência ou da doutrina, pelo contrário constituem situações factuais da realidade económico-social inerente ao trabalho e à produção. O poder de direção do empresário sobre o trabalho do trabalhador subordina-o a um sistema produtivo que o transcende em termos organizativos e ao qual fica sujeito. Esta é uma característica marcante do direito do trabalho, ou seja, independentemente da forma que se possa querer dar à relação, são os factos dessa própria relação que por si, e pela sua natureza,

qualificam a relação como tal. Na verdade, só a compreensão das razões que conduzem cada uma das partes à dissimulação do contrato de trabalho permite compreender o fenómeno de fuga à regulação do direito do trabalho. Essas razões necessariamente deverão ser examinadas a partir da condição social, psicológica e material que condiciona cada um dos sujeitos na sua atuação, na defesa dos seus interesses e na perseguição das suas finalidades, que são substancialmente diferentes e naturalmente conflitantes. Visto por esse prisma, as razões inerentes à tradicional fuga à qualidade de trabalhador não diferem substancialmente das razões que levam agora aos mecanismos de fuga à qualidade do empregador.

A relação de trabalho é hoje, tal como ontem, uma relação de poder-sujeição. Na génese do direito do trabalho permanece inscrito um conflito social de carácter estrutural, que resulta da contraposição de interesses entre aqueles que dominam os meios de produção e aqueles que oferecem trabalho dependente (Palomeque Lopez, 2001). A mudança verifica-se substancialmente na forma como o controlo é exercido sobre a prestação do trabalhador. As antigas disciplinas são substituídas por novas formas de controlo e direção constantes, ultrarrápidas e flexíveis possibilitadas pelas tecnologias de informação e conhecimento. Na análise de Zarafian, as novas formas de controlo operam um deslocamento de perspetiva na correlação de forças, perpetuamente assimétrica, onde o rearranjo das relações de dominação capitalistas no âmbito da relação salarial atua por meio de uma dominação distanciada, mas com um efeito de advertência permanente sobre o assalariado (Zarifian, 2002). Surge uma sociedade panótica, onde os métodos eletrónicos monitorizam, disciplinam e avaliam os trabalhadores desde a sua contratação ao despedimento, onde a privacidade se evapora sob a ameaça do despedimento numa vigilância constante que apesar de tecnológica e invisível, é direta, pessoal e intrusiva (Standing, 2011).

Por estas razões, as dificuldades que se observam, no âmbito das novas tecnologias de informação, em qualificar a prestação de trabalho digital como de trabalho subordinado, porque organizada em moldes inovadores e “disruptivos”, aproximam-se de muitas formas às dificuldades e aos fatores inerentes aos novos fenómenos de fuga às relações de trabalho no campo da terceirização ou do *outsourcing* (Raso Delgue, 2017), porque em ambos os processos, ocorre uma ocultação do empregador e da inerente responsabilidade, como nos refere o

relatório da OIT “devido a este processo o empregador se transforma em «indireto/invisível» ou «desaparece» totalmente, e com isso se desvanece também qualquer possibilidade de atribuir claramente responsabilidades” (OIT, 2017c p. 9). O controlo indireto e *panótico* como é exercido o poder de direção sobre o trabalhador está na génese dessa estratégia de ocultação presente nos processos referidos (Oitaven et al., 2018).

3.4.1 Plataformas digitais e a empresa virtual: A prestação de trabalho nas novas tecnologias enquanto “nova” forma de fuga à regulação laboral

A organização do trabalho na economia virtual através de plataformas tecnológicas, do teletrabalho e de mecanismos informacionais cada vez mais inovadores alterou a forma de prestação do trabalho e introduziu novas formas “atípicas” de emprego, numa crescente de flexibilização do mercado de trabalho, cada vez mais inovador e dinâmico, na busca pela competitividade da economia e das empresas (Estanque, 2018). As mudanças radicais a que nas últimas décadas assistimos alteraram as dimensões do *tempo* (abandonando o esquema de horários fixos e jornadas de trabalho estritamente delimitadas) e do *espaço* que delimitava as coordenadas espaciotemporais em função do lugar. Foram, nas palavras de Zygmunt Bauman, derrubados os “muros” da empresa onde “capital e trabalhadores estavam unidos, pode dizer-se na riqueza e na pobreza, na saúde e na doença, até que a morte os separasse” (Bauman, 2001 p. 166). O trabalho virtual, não presencial, possibilitado pelas novas tecnologias de informação e comunicação provoca, do ponto de vista material, enormes mudanças nas formas de produção e nas formas de relacionamento que comungam de várias maneiras dos mesmos problemas intrínsecos que são inerentes aos relacionamentos empresariais triangulares.

O ponto essencial assenta na *deslaborização* da relação de trabalho, através de novos modelos de negócio cujas lógicas ou “modus operandi” procuram simplesmente descaracterizar a relação de subordinação (Cardoso e Braga, 2020) através de um novo tipo de

direção e controlo da prestação do trabalho, realizada por meios digitais e informacionais que se tornam cada vez mais intrusivos (Moreira, 2014 p. 186) sem, no entanto, deixarem de existir. Nas palavras de Ana Cardoso, “são as plataformas que definem tudo e têm uma capacidade de controlo jamais visto” (Cardoso e Braga, 2020). O desenvolvimento tecnológico introduz uma flexibilidade, geográfica e funcional, e constitui, a par com a própria expansão das atividades nos serviços, um fator de ampliação do trabalho por conta própria. As dificuldades em delinear as fronteiras e traçar uma linha definidora entre os dois regimes são cada vez mais agravadas, desde logo pela heterogeneidade e pela imaterialidade que assumem as novas formas de prestação de trabalho cujo carácter mais qualitativo e imensurável (Antunes e Braga, 2009 p. 8) dificulta a distinção entre as categorias de trabalho dependente (assalariado) ou independente e autónomo. Também as novas formas e métodos de trabalho foram profundamente modificadas pelas novas tecnologias que transformam não apenas a maneira como as pessoas trabalham, mas também a própria natureza do trabalho (OIT, 2018) (Moreira, 2014 p. 324). Por estas razões, a utilização abusiva do estatuto de trabalhador por conta própria constitui uma preocupação dos Estados e das instituições europeias, tendo levado à adoção de vários instrumentos de combate ao trabalho não declarado e aos chamados “falsos recibos verdes”⁷.

Como refere o relatório da OIT “As plataformas digitais e o futuro do trabalho- promover o trabalho digno no mundo digital” o novo modelo de negócios utilizado pelas plataformas digitais pode em certa medida apresentar semelhanças com anteriores modelos de outsourcing, nomeadamente ao nível da desagregação de empregos em tarefas que mercantilizam o trabalho, na substituição dos métodos de avaliação e pagamento dos serviços por sistemas de autorregulação através de códigos de conduta pouco transparentes geradores de uma incapacidade de proteção de trabalhadores, que conduz afinal à questão da má classificação de trabalhadores como independentes, autónomos e ao afastamento do seu

⁷ O aprofundamento desta matéria deu origem a um trabalho sobre economia forma/informal e a problemática de conceptualização, publicado em 2017 (Graça, 2017).

enquadramento como trabalho dependente por contra de outrem “essa qualificação é particularmente importante, porque muitos direitos previstos na legislação laboral estão reservados aos trabalhadores por conta de outrem” (OIT, 2020 p. 105).

As alterações tecnológicas e as novas modalidades de organização do trabalho, a cujos avanços assistimos diariamente, transformam necessariamente a empresa em vários espaços compartilhados de atuação e em novas formas de relacionamento e de prestação de trabalho que carecem de análise, distinção e estudo articulado entre vários saberes e disciplinas que reinterpretem e ajustem essas novas realidades a quadros realistas e ajustados. Não podemos, no entanto, deixar de sublinhar o argumento principal que move este estudo, de que as novas formas de trabalho são suscetíveis a estratégias dissimulatórias da verdadeira natureza do trabalho como subordinado. O problema está na distinção e diferenciação que se revela uma tarefa cada vez mais complexa e difícil.

Nesta medida, a problemática inerente às novas formas de prestação de trabalho ligadas às inovações tecnológicas e digitais interligam-se com a temática dos relacionamentos em rede de uma forma quase intrínseca. Nomeadamente, pela comunhão de fatores que envolvem as novas formas de gestão da prestação de trabalho, como sejam: a redução de custos e a competitividade económica das empresas através da transferência dos riscos do negócio para os trabalhadores; a fragilidade e dificuldade no enquadramento e na qualificação da relação como sendo de trabalho subordinado com o real empregador; a inexistência de regulação específica, adequada e eficaz para normalizar o fenómeno; a fragilização da organização coletiva dos trabalhadores, com a consequente incapacidade dos sindicatos na defesa dos seus direitos e interesses; e, por fim, a extrema vulnerabilidades dos trabalhadores que ficam “fora” do sistema das garantias jurídico laborais.

A empresa virtual transformou “não só o modo de viver, de pensar e de agir das pessoas como também no mundo do trabalho transformou em profundidade a estrutura empresarial” (Moreira, 2014; 2011). A *sociedade informacional* alterou a forma de dirigir e controlar a prestação de trabalho mas, como sublinha Todoli Signes, a subordinação do trabalhador às regras e procedimentos não deixou de existir (Todolí-Signes, 2015). As plataformas digitais como a Uber, Airbnb; Spotify, Cobify; etc, da chamada *gig economy e do trabalho on-demand* alteraram a forma

de prestar serviços através de trabalhadores pretensamente autónomos e também através de empresas intermediárias que contratam trabalhadores para a prestação de serviços à Uber dentro do esquema de terceirização que tratamos neste estudo. De todo o modo, as plataformas informáticas não deixam de ser “meras intermediárias na relação entre utentes e prestadores de serviço” (Pereira, 2016 p. 29). Trata-se de mais uma aparente relação tripartida onde os operadores são afastados da relação de trabalho subordinado, apesar de submetidos a um domínio efetivo por parte das empresas detentoras e gestoras das plataformas informáticas (Moreira, 2014). Configura-se o mesmo fenómeno de “fuga ao direito do trabalho” cujo modelo de negócio, denominado *Uber economy* ou *crowdwork* da economia colaborativa ou *on-demand*, procura através de novos meios informacionais fazer recair sobre o trabalhador a responsabilidade pelo trabalho pretensamente autónomo (Raso Delgue, 2017). O paulatino desaparecimento das fronteiras técnicas que anteriormente permitiam distinguir os diferentes sectores da economia reconduz agora um número cada vez maior de atividades às possibilidades digitais e informacionais que diluem as categorias funcionais, espaciais e temporais onde o direito do trabalho classicamente se desenvolveu (Moniz e Kovács, 2000). São, portanto, muitas as questões que se prendem com os novos relacionamentos entre economia, sociedade e Estado, que na nova sociedade informacional, ou como designou Alvin Toffler *nova civilização*, “suscitam novos desafios para o homem” (Moreira, 2014 p. 324) e novos desafios no combate aos fenómenos de fuga à qualificação das relações de trabalho, nomeadamente as que se constituem na chamada *gig economy* do “ciberproletariado” (Huws, 2009). Da ampla problemática que o tema coloca, pretendemos, como esclarece Supiot, sublinhar que as “novas tecnologias estão a criar novas formas de subordinação” ou a reaproximação do trabalho assalariado e do trabalho independente, através das metamorfoses jurídicas do poder (Supiot, 2000 p. 132). As repercussões sobre os direitos dos trabalhadores inerentes ao modelo de trabalho utilizado por uma das mais famosas plataformas tecnológicas, a Uber, que dá nome à chamada *Uberização* do trabalho, têm vindo, desde 2015, a ser apreciadas por tribunais de diversos países⁸. A

⁸ Para maiores desenvolvimentos consultar (Pereira, 2016 pp. 42,43). Em Portugal a Lei nº 45/2018 de 10/8, que estabelece o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, deixou praticamente em aberto a qualificação da relação de trabalho que se estabelece entre a Uber e o motorista,

questão principal em discussão em sede judicial no Supremo Tribunal Inglês (Tribunals, Employment - TE) (TE, 2016) como na Supreme Court of Califórnia - SCC (SCC, 2018) prende-se exatamente com o reconhecimento do caráter subordinado do vínculo que liga o trabalhador à empresa e a definição da natureza da relação como de trabalho subordinado (Vasconcelos, 2015).

Os argumentos favoráveis à existência de vínculo de subordinação jurídica (Guitierres Arranz, 2016) identificam, por um lado, ser a Uber quem define exaustivamente o modo de produção, nomeadamente, por ser esta que: a) define o preço do serviço; b) define padrão de atendimento; c) define a forma de pagamento; d) define e recebe o pagamento; e) paga ao motorista; e f) centraliza o acionamento do colaborador para prestar o serviço. Por outro, vale o argumento de ser a Uber quem define e aplica o sistema disciplinar, o que reforça a linha de defesa da existência de vínculo laboral. A Uber aplica as penalidades e sanções aos trabalhadores que infringirem as suas normas de serviço e os motoristas mal avaliados pelos usuários do serviço ficam sujeitos a penalidades pela Uber. De entre os inúmeros aspetos explorados, nomeadamente pelo Supremo Tribunal Inglês (TE, 2016), para justificar a grande ingerência da Uber sobre os seus motoristas e a conseqüente existência da relação de trabalho, encontram-se os seguintes: (i) ser a Uber a entrevistar e recrutar os motoristas; (ii) a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações; (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações; (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão; (v) ser a Uber a fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro; (vi) a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir os motoristas sobre como fazer o seu trabalho, e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres; (vii) a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de *rating*, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares; (viii) a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem

limitando-se a remeter essa qualificação para o regime legal. Estabelece uma presunção que considera que “os equipamentos e instrumentos de trabalho são todos os que sejam pertencentes ao beneficiário ou por ele explorados por aluguer ou qualquer outra modalidade de locação”.

sequer envolver o motorista, cuja remuneração será afetada; (ix) a Uber aceitar o risco da perda; (x) a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas (TE, 2016 p. 29).

Os argumentos contrários que defendem a não existência de vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e a Uber assentam essencialmente na flexibilidade do trabalhador ajustar os horários de trabalho à sua disponibilidade e no facto de os instrumentos de trabalho (veículo e telefone) pertencerem ao trabalhador e não à Uber. Estes argumentos suportados em dois critérios tradicional e classicamente utilizados para qualificar a relação laboral (horário e propriedade dos instrumentos trabalho) são hoje ultrapassados pelo novo mundo tecnológico e pelas novas formas de trabalho, e, como referimos no ponto 3.3 a propósito dos indícios de laboralidade, a sua análise mais que quantitativa deve assentar num exame qualitativo da relação de trabalho (Wilfredo Raymond, 2020). Ou seja, como refere o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), as plataformas colaborativas, nomeadamente a Uber, não podem ser consideradas meras *intermediárias* mesmo que a propriedade dos principais ativos não lhes pertença. Para o TJUE, o elemento principal da atividade da Uber é o transporte, cabendo aos Estados-Membros regulamentar as condições de prestação desses serviços (TJUE, 2017). A Comissão Europeia tem adotado uma estratégia na regulação destas plataformas colaborativas “que alguns designam por *wait and see*” (Rodrigues, 2019 p. 121) e que foi já criticada pelo Parlamento Europeu. Entre várias recomendações destacamos a necessidade de serem estabelecidos critérios eficazes para distinguir entre “pares” e “profissionais” e assim garantir condições equitativas de trabalho e proteção jurídica e social adequada a todos os trabalhadores na economia colaborativa, independentemente do estatuto (PE, 2017).

Posteriormente, a Comissão Europeia (CE) procurou distanciar-se da estratégia de neutralidade e apresentou uma proposta “relativa às condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia”, com o objetivo geral de “promover um emprego mais seguro e previsível, assegurando, ao mesmo tempo, a adaptabilidade do mercado de trabalho e a melhoria das condições de vida e de trabalho” (CE, 2017 p. 3). Tem como objetivos específicos melhorar o acesso dos

trabalhadores às informações respeitantes às suas condições de trabalho; melhorar as condições de trabalho para todos os trabalhadores, nomeadamente em novas e atípicas formas de emprego, garantindo, ao mesmo tempo, margem para a adaptabilidade e a inovação do mercado de trabalho; melhorar o cumprimento das normas relativas às condições de trabalho através do reforço da sua aplicação efetiva; e incrementar a transparência no mercado de trabalho, evitando ao mesmo tempo a imposição de encargos excessivos às empresas independentemente da sua dimensão (idem).

Esta diretiva destaca-se, em nosso entender, pelo reconhecimento da emergência da necessidade de estabelecer um quadro jurídico para o desenvolvimento futuro das “novas formas adaptáveis de emprego” e de “mecanismos de resolução rápida” (idem, pág. 16) que não permitam que a qualificação da relação de trabalho fique refém duma visão ultrapassada do modelo de trabalho subordinado, como seja a disciplina horária típica do modelo fordista. Não devem também descurar outros elementos e fatores que marcam a subordinação jurídica, como as faculdades de controlo do empregador presentes nas mudanças organizativas e tecnológicas que se impõem no presente e no futuro (Jesús Villalón, 2019). Estas mudanças refletem a mudança da cultura de uma sociedade disciplinar (Foucault) para uma sociedade de controlo (Deleuze, 1990) através de novos sistemas de gestão exploratória da força de trabalho típica de um capitalismo cognitivo (Weil, 2017) e de novos modelos culturais, como são exemplo as plataformas digitais (Srnicek, 2017), que assentam numa nova arquitetura da “economia da atenção” e da inspiração sobre o “fim da propriedade” (Herrman, 2017).

Foi nesse sentido que a argumentação do Supremo Tribunal Inglês (TE, 2016) desvalorizou o contrato formal entre a Uber e os seus motoristas, desconsiderando-o por não corresponder à realidade, “já que o verdadeiro acordo entre as partes estaria localizado no campo das relações de trabalho dependente (*dependent work relationship*). O Tribunal chegou mesmo a afirmar que o contrato formal entre a Uber e seus motoristas “decorria de maquinações de exércitos de advogados, inventando documentos nos interesses de seus clientes que simplesmente deturpam os verdadeiros direitos e obrigações de ambos os lados” (*Idem*, tradução minha, pág. 31). A importância desta decisão do Tribunal Inglês,

cujos pontos explorámos atrás, é paradigmática da questão central em torno da qual o direito do trabalho gravita ao longo dos tempos, a distinção entre trabalhadores independentes e trabalhadores subordinados. Em síntese, certamente que os trabalhadores das plataformas digitais “representam genuinamente uma nova forma de trabalho, merecendo seu próprio status legal e aparato regulatório” (Jeremias e Risak, 2015 p. 619). Neste propósito, urge adequar o sistema jurídico-laboral à velocidade das mudanças e à procura da essência da relação existente entre as partes, para além da forma, da linguagem, dos instrumentos e arranjos jurídico-contratuais que visam apenas afastar ou aprisionar a realidade através de subterfúgios legais que não têm outra finalidade senão a de impedir o reconhecimento dessas relações como sendo de trabalho subordinado. Falamos do princípio da primazia da realidade tão caro à regulação jurídica do trabalho cuja “crise” se renova em cada momento da sua existência. Apesar de tudo, partilhamos a crença de que “ a crise do direito do trabalho deve ser vista não como uma fatalidade, mas como uma oportunidade de repensar e revigorar este ramo do direito” (Dray, 2015 p. 308). Na essência dos questionamentos que hoje se colocam ao mundo do trabalho talvez não estejamos tão distantes daqueles que se colocaram no passado, basta pensarmos que nos tempos do fordismo nasceu, nas palavras de Gramsci, “um novo tipo de trabalhador” sob a centralidade do mundo produtivo e um “novo modo de vida” a que o autor se refere como “americanismo” (Gramsci, 2001). Sendo este autor um dos primeiros teóricos a reconhecer o potencial significado político e cultural de “uma forma ultramoderna de produção e de métodos de trabalho”, Gramsci percebeu rapidamente a relação entre a legitimação ideológica do novo tipo de capitalismo e a sua incorporação em práticas culturais e relações sociais que na verdade se estendem muito além do local de trabalho (Rupert, 2002). Tal como então, também agora podemos concluir, como Gramsci escreveu, que “os novos métodos de trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver, de pensar e sentir a vida” (Gramsci, 2001). Ou seja, a regulação das relações humanas e sociais imbrica no processo de organização de trabalho e na esfera de reprodução da vida social mediante os mesmos processos de consentimento de exploração da força de trabalho e de adesão à ideologia capitalista dominante, numa íntima relação entre a organização científica do trabalho e o próprio capitalismo. Como antecipou Braverman:

A necessidade de ajustar o trabalhador ao trabalho na sua forma capitalista, de superar a resistência natural intensificada pela tecnologia mutável e alternante, relações sociais antagônicas e a sucessão de gerações, não termina com a 'organização científica do trabalho', mas se torna um aspeto permanente da sociedade capitalista. (Braverman, 1980 p. 124)

As transformações operadas nas últimas décadas com as “novas” formas de organização e colaboração, a segmentação dos processos produtivos, e o recurso a fórmulas de colaboração empresarial entre sujeitos formalmente independentes organizados em rede, por todas as vicissitudes que procuramos enunciar nos capítulos anteriores, refletem essa “permanência” de que nos fala Braverman. Enquanto componente estrutural da economia moderna insere-se numa “nova lógica organizacional” e num movimento constante de reformulação e recriação do modelo capitalista de exploração dos recursos e da força de trabalho (Santos, 1990b, 2002, 2005). A aproximação que procuramos levar a cabo nas páginas precedentes à problemática da subordinação jurídica resulta duma perspectiva analítica que se aproxima dos fenómenos mais patológicos das relações interempresariais em rede, como sejam a utilização de práticas e mecanismos fraudulentos e a sua capacidade para afastar a responsabilidade e a tutela das normas laborais, numa incessante busca pelo lucro económico. No entanto, a análise que se desenvolve na próxima secção procura explorar os efeitos causados pela externalização ou *terceirização* das atividades empresariais através dos novos mecanismos de colaboração em rede, abrangendo os efeitos fisiológicos da utilização das novas formas de organização do trabalho e dos recursos humanos sobre o tecido social das empresas.

Capítulo IV

4. Impactos socio-laborais da fragmentação empresarial em rede

A revisão teórica e análise levada a cabo nas páginas precedentes sobre os impactos organizacionais e jurídicos da externalização e fragmentação das atividades empresariais constitui um pressuposto indispensável e uma base de apoio para o reconhecimento dos riscos essenciais que estas transformações podem ter sobre as relações de trabalho e sobre a efetividade do direito,

nomeadamente na cobertura da proteção social e funcionamento das instituições laborais.

As consequências que a desintegração das atividades produtivas pode ter sobre o tecido social das empresas implica o reconhecimento da prestação de trabalho num espaço mais amplo de integração na organização económica, cujos confins podem não coincidir com o sujeito formal que assume a qualidade de empregador. Trata-se de reconhecer, nas palavras de Sainsaulieu e Segrestin, “que a complexidade das relações de poder e de interdependência fundamental que se afirmam principalmente no cerne das grandes organizações mostra que a empresa pode ser um lugar de surgimento de um sistema quase autónomo” (Sainsaulieu e Segrestin 1987 p. 210) onde as identidades coletivas, os grupos, as forças de dominação e os atores de relações estratégicas traduzem mais do que forças profissionais, fenómenos de poder, de comunicação, de tecnicidade e de organização que são na realidade próprios de cada universo de relações sociais densas, complexas e duráveis (idem).

Este quadro reclama o reconhecimento da amplitude e influência das manifestações de cooperação interempresarial no desenvolvimento dos relacionamentos em rede, particularmente quando o empresário principal controla de forma tendencialmente estável e duradoura o conjunto da organização produtiva onde se insere. A dinâmica de fragmentação é assim acompanhada de uma dinâmica de coesão no exercício dos poderes empresariais em matérias fundamentais, como o emprego, o trabalho e as condições em que este se desenvolve. A análise que prosseguimos centra-se nas repercussões e nos impactos que a diversidade do sujeito contratual da posição de empregador, da nova “cultura empresarial” em rede cujas modalidades de trabalho, nas palavras de Ricardo Antunes, “tendem a deixar de ser a exceção para tendencialmente tornarem-se a regra vigente no capitalismo do nosso tempo, convertendo-se em mecanismos centrais da estratégia patronal” (Antunes, 2015 p. 6).

O recurso a entidades jurídicas distintas (dentro dos grupos empresariais ou por meio da contratação e subcontratação no âmbito dos novos relacionamentos colaborativos interempresariais) permite legalmente separar os trabalhadores dum processo produtivo que pode se manter inalterado, no mesmo local, com as mesmas máquinas, instalações, ou seja, na mesma empresa física, apenas

juridicamente diferente, isto é, quem emprega. As consequências para os direitos dos trabalhadores das empresas auxiliares/contratadas/subcontratadas podem ser nefastas. Estes efeitos designados por efeitos fisiológicos pela legalidade do relacionamento empresarial onde se inserem estas relações de trabalho carecem, a par com os efeitos patológicos, de uma distinção e regulação jurídica capaz de refazer o esquema relacional que interliga estas relações triangulares de trabalho sob a perspectiva da efetividade e garantia dos direitos dos trabalhadores.

Na verdade, a patologia dos impactos sobre o trabalho reporta-se não tanto à gravidade dos efeitos, que são comuns na base dos relacionamentos, mas à utilização nitidamente fraudulenta do recurso a mecanismos em que, por exemplo, a empresa contratada cede os seus trabalhadores para serem controlados, dirigidos e subordinados direta e exclusivamente pela empresa contratante, em violação das regras que tratamos no capítulo anterior sobre a cedência ilícita e as empresas fictícias. A distinção entre efeitos fisiológicos e patológicos é assim não tanto um conceito operativo reportado à amplitude dos mesmos, mas antes uma forma de distinção da boa ou má-fé na utilização do mecanismo da interposição jurídica, que enquanto tal, pode constituir um fenómeno interpositório ilegal.

4.1. Dualismo, polarização do emprego e ampliação do trabalho precário dos trabalhadores periféricos ou *genéricos*

É interessante notar a ambivalência com que podem ser observadas as implicações e repercussões das novas formas de colaboração empresariais sobre o trabalho e o emprego. Numa perspectiva mais economicista, a fragmentação e a articulação organizacional permitem a flexibilidade de adaptação das necessidades das empresas aos ciclos económicos, com consequências positivas no mercado de trabalho pelas oportunidades de emprego gerado, potenciadas pelo aumento da competitividade e da produtividade do tecido económico. As vantagens de ajustamento do capital humano às novas competências gerenciadas pelas novas formas de trabalho fomentam a qualificação dos recursos humanos e a valorização desse investimento (Alexandre, Bação et al. 2018). Nessa perspectiva, o estabelecimento de alianças tendencialmente estáveis entre empresas permite-

lhes alcançar projetos de maior alcance e complexidade que aquelas desenvolveriam caso atuassem isoladamente, oferecendo às pequenas e médias empresas a oportunidade de se associarem a outras de maior dimensão e assim incrementar a escala das suas atividades, acederem a novos mercados, melhorar o seu equipamento e complementar os processos produtivos. A agregação de projetos cria sinergias que despoletam efeitos benéficos e dinamizadores sobre o emprego, sendo criados novos postos de trabalho proporcionados pelas oportunidades de negócio que advêm da competitividade das empresas e do desenvolvimento económico (OIT, 2015b; Wilfredo Raymond, 2016).

Esta perspetiva otimista do fenómeno esbate-se quando a análise contempla uma visão mais global dos impactos e das repercussões que o mesmo acarreta sobre a qualidade dos empregos criados. Como afirma Dominique Méda, “os efeitos no trabalho parecem ser menos idílicos do que os anunciados” (Méda, 2016 p. 18). Os efeitos desestruturadores sobre o emprego gerado são a outra face da ambivalência do fenómeno, especialmente pela polarização e segmentação social que os processos de reestruturação produtiva produzem nas relações de trabalho (Veja e Sangheon , 2016; Braga, et al., 2016; Leite, et al. 2014). A cooperação empresarial entre sujeitos autónomos (do ponto de vista jurídico), através dos quais estabelecem laços puramente contratuais, abre a possibilidade de introduzir condicionamentos às condições dos contratos de trabalho no desenvolvimento dos processos produtivos onde se inserem (Wilfredo Raymond, 2016). Esta circunstância potencia políticas empresariais deliberadas de aproveitamento enquanto fator de flexibilidade contratual e, por conseguinte, de instabilidade e degradação das relações de trabalho em matérias como a duração dos contratos, a política salarial, a organização dos tempos de trabalho, a segurança e saúde, a aplicação do instrumento de regulamentação coletiva, a filiação sindical e o exercício dos direitos coletivos.

Se os relacionamentos mercantis nas relações de colaboração empresarial atrás referidas tendem cada vez mais para a estabilidade e para o dinamismo, as relações de trabalho adstritas a esses relacionamentos tendem a ser cada vez mais precárias, inseguras e diferenciadas entre os grupos de trabalhadores que integram cada uma das empresas da rede, especialmente por contraponto aos trabalhadores da empresa contratante ou principal. Como se pode ler no Relatório da OIT:

a externalização crescente de algumas das funções e serviços para subcontratantes ou franchisados. Os empregadores concluíram que é mais fácil transferir o trabalho anteriormente realizado por trabalhadores para serviços fornecidos através de contratos com fornecedores independentes, de modo que a sua mão-de-obra já não representa um leque alargado de competências e as suas empresas empregam uma concentração de trabalhadores altamente qualificados, reduzindo drasticamente o número de trabalhadores pouco qualificados. (OIT, 2017a p. 59)

As atuais formas de organização do trabalho potenciaram a separação entre os trabalhadores nucleares, ligados à atividade principal da empresa, com bons salários e estabilidade para desenvolver as suas competências, e os trabalhadores periféricos ou genéricos, ligados às atividades externalizadas e contratados por empresas terceiras com vínculo precário, baixos salários e más condições de trabalho (Cerdeira, et al., 2007). Os processos de externalização empresariais encontram-se assim intimamente ligados com o facto de o trabalho constituir o principal fator de ajustamento sobre o qual recai a competição internacional (Kovács, et al., 2006). Nessa medida, as estratégias de redução de custos empresariais usam a fragmentação produtiva para deslocalizar os segmentos mais intensivos e de menor qualificação para localizações mais favoráveis onde os custos laborais são menores (Hespanha, 2002). O ónus deste “ajustamento” foi já apelidado de “danos colaterais” (Bauman, 2013) sobre as relações de trabalho e a dualização das estruturas de emprego, numa era global onde as desigualdades sociais se acentuam. As clivagens entre trabalhadores estáveis e precários, qualificados e não qualificados, homens e mulheres, jovens e idosos, nacionais e imigrantes, incluídos e excluídos configuram mais do nunca uma “nova morfologia do trabalho” da “classe-que-vive-do-trabalho” (Antunes, 2009). A diferenciação entre bons e maus empregos é cada vez maior, em parte devido ao “desaparecimento de empresas seguras”, ou ao aumento do emprego precário, com baixos salários, poucos benefícios e praticamente sem segurança de longo prazo, que induz hoje a polarização entre trabalhadores com altos níveis de qualificação e os de baixas qualificações (Kallenberg’s, 2011).

A diferenciação social enquanto processo associado à polarização do emprego aumenta o risco de marginalização e de exclusão de setores crescentes da população. Assim, “a dualização da sociedade vai mais longe e promove uma profunda clivagem entre os que estão dentro e os que estão fora” (Fernandes, 2009 p. 40). A precaridade dos que estão fora do sistema torna-se uma realidade fugaz,

inconstante, que remete para incerteza e para a angústia aqueles que a vivem (Soeiro, 2015). Segundo Hermes Costa a precariedade concretiza-se num conjunto de formas de trabalho flexível e passa a ser “entendida no sentido laboral, como promotora de desigualdades, mas também percecionada como *modo de vida*” (Costa, 2019 p. 2). Esta realidade é inculcada em processos políticos de subjetivação onde as transformações do trabalho se inserem como causa-efeito (Soeiro, 2013), legitimando o emprego precário num discurso de necessidade/inevitabilidade (Silva e Hespanha et al., 2017; Ferreira, 2014; 2012)

Os fenómenos colaborativos empresariais que vimos tratando neste estudo são centrais nos processos de políticos, sociais e culturais que moldam e legitimam a vulnerabilidade e a “precariedade estrutural” (Vallas, et al., 2012) e que afetam um contingente de trabalhadores cada vez mais alargado, cuja construção é encarada socialmente como uma inevitabilidade, e que não pode senão compreender-se num horizonte de consciencialização para a desigualdade humana (Graça, 2017 p. 97). A vulnerabilidade individual surge estreitamente relacionada com as dimensões institucional, política e jurídica, o que a articula com as condições e fatores de risco e dano a que os indivíduos se encontram expostos (Ferreira Ana, 2014). Estabelece-se uma conexão entre o papel das instituições e a posição individual que redefine a relação entre o indivíduo e o Estado (Fineman, 2010). Essa relação entre a vulnerabilidade e a sociedade precária, de risco e de austeridade coloca do ponto de vista sociojurídico o repto de melhorar a condição humana através de ações que transformem efetivamente as práticas sociais. Para Casimiro Ferreira: “o desafio é o de colocar a noção de vulnerabilidade no centro de produção e aplicação dos direitos como forma de proteção da existência individual e coletiva” (Ferreira, 2014 p. 420). Esta ideia não deixa de ser antecipatória da análise mais concreta dos efeitos e das repercussões que a descentralização e externalização produtiva acarretam sobre as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores, com especial acuidade dos que estão “fora”, nomeadamente o direito à segurança no emprego, constitucionalmente consagrado no artigo 53º da CRP, sobre o qual iniciamos a análise.

4.2. Temporalidade e insegurança das relações de trabalho

Um dos impactos mais desestruturantes sobre o trabalho que advém das novas formas colaborativas empresariais assenta na temporalidade dos contratos de trabalho. A indeterminação na duração dos contratos, enquanto aspeto nuclear do regime jurídico-laboral *standard* ou padrão, há muito que deixou de ser uma característica marcante do trabalho dependente. Seja no momento da celebração dos contratos (pelo recurso à contratação a termo e ao trabalho temporário), seja no momento da cessação (através dos despedimentos lícitos, como o despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou inadaptação) a expansão da temporalidade assume de forma inegável um dos aspetos mais preocupantes e delicados na estabilidade do emprego. O incremento da utilização dos contratos a termo e a sua expansão como fenómeno quase universal afetou de forma diferente setores da sociedade, acentuando as desigualdades principalmente entre grupos vulneráveis, como os jovens e os trabalhadores pouco qualificados (Costa, 2019; Oliveira e Carvalho, 2008), naquilo a que (no final da década de 90, com a Diretiva 99/70/CE de 28 de junho, regulamentada pela Lei nº 18/2001) se convencionou designar por *flexisegurança* (Costa, 2009; Gomes, 2003). A necessidade de compatibilizar a segurança no emprego com a liberdade de iniciativa económica, consagrada constitucionalmente no artigo 61º da CRP, admite como proporcional e necessário esbater os limites da proteção no emprego pelo “direito institucional da empresa em si mesma” se adaptar a novas realidades (Canotilho e Moreira 2007 p. 790). No final do século XX “a flexibilização afirma-se com um novo leitmotiv juslaboral e o Direito do Trabalho passa a ser concebido como um instrumento ao serviço da promoção do emprego e do investimento” (Amado, 2009 p. 89).

A utilização dos contratos a termo como mecanismo de dinamização do mercado de trabalho e combate ao desemprego expande-se a partir da década de 70 com “o início da famigerada crise do Direito do Trabalho (...) apresentando-se como um instrumento alternativo ao emprego estável e deixando de ser um fenómeno específico e pontual” (Gomes, 2003 p. 37). O direito do trabalho ficou nas palavras de Supiot “ao desbarato no mercado das normas” (Supiot, 2005). Enquanto sucedâneo do emprego estável são inegáveis os aspetos preocupantes

no panorama da contratação a termo. Admitidos legalmente para fazer face a necessidades temporárias das empresas, são sucessiva e alternadamente utilizados para a realização das mesmas tarefas, por meio de mecanismos e formas diferenciadas, onde se incluem os fenómenos em estudo das relações triangulares de emprego. Os custos sociais da precariedade gerada pela contratação a termo, que afeta principalmente, como atrás referido, uma grande percentagem de trabalhadores não qualificados, são grandes, gerando um ciclo vicioso que propicia uma espiral de temporalidade dos contratos pela facilidade e menor custo da desvinculação, sendo esses trabalhadores os primeiros a ser sacrificados quando existem necessidades de redução de mão-de-obra (Gomes, 2003). A “indiferença que irradia do capitalismo flexível é mais pessoal” (Sennett, 2000 p. 223) e menos material porque o próprio sistema é menos legível nas formas que assumem as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo (Sennett, 2000; Estanque e Silva et al, 2005).

Perante este cenário, o desenvolvimento das relações de trabalho no interior das redes e em particular nas redes de subcontratação contribuiu de uma forma decisiva para incrementar esse “plus de instabilidade” (Wilfredo Raymond, 2016 p. 58) e agravar ainda mais a temporalidade dessas relações de trabalho. Os relacionamentos empresariais que evoluíram da externalização e descentralização produtiva para a desagregação da empresa em unidades formalmente independentes constituem, no âmbito laboral, um mecanismo de triangulação, através do qual o titular formal da relação laboral é dissociado do beneficiário direto da prestação de trabalho. Através da contratação de serviços ou de partes das atividades, as empresas prosseguem a sua atividade de forma indireta, sem terem de assumir a posição de empregador, mas beneficiando do trabalho prestado pelos trabalhadores das empresas com quem contratam. Nesta medida fica quebrada a relação direta entre a prestação do trabalho e o sujeito titular da atividade produtiva, e simultaneamente a relação entre as necessidades permanentes da empresa contratante e as relações e os contratos de trabalho que prosseguem essas atividades, de forma indireta. Daí que a substituição do emprego fixo e postos de trabalho permanentes por emprego temporal seja um dos principais efeitos dos relacionamentos empresariais e colaborativos em rede, acentuando a precariedade

e dualidade de tratamento das condições de trabalho dos trabalhadores que são contratados de forma indireta através dos mecanismos em apreço.

Esta massiva substituição das relações de trabalho dependente que ocorre com a incorporação de terceiros no processo produtivo tem como consequência principal que o vínculo laboral passa a ser estabelecido e configurado com uma empresa distinta daquela onde o trabalhador desenvolve a sua atividade (Wilfredo Raymond, 2008). Esta circunstância abre caminho à “temporalidade” da celebração desses contratos de trabalho, justificados legalmente com uma condição resolutive a termo certo ou incerto, pelo tempo que durar a prestação de serviços a que esses contratos estão adstritos. O mesmo acontece com o despedimento por causas objetivas que passa a ser facilitado pelas circunstâncias e condições a que o contrato mercantil está adstrito. A temporalidade é a expressão primária da “precariedade estrutural” do emprego e das relações laborais dos chamados “trabalhadores periféricos” (Kovács, et al., 2006 p. 13), “terceirizados” ou do “novo subproletariado” na designação de Ricardo Antunes (2005; 2009). Esta “nova classe do precariado”, como lhes chamou Guy Standing, “não tem nenhuma das relações de contrato social presentes no proletariado, em que o conjunto dos diferentes tipos de segurança proporcionada pelo trabalho e no trabalho era obtido em troca da subordinação e da lealdade” (Standing, 2011 p. 31). Afastada a segurança no emprego fica aberta a porta à aceitação e sujeição desses trabalhadores às condições propostas ou impostas pela parte dadora do trabalho (Ferreira, 2014). O medo e a incerteza do futuro admitem que a qualidade do trabalho seja sacrificada, transformando a precariedade numa variável de ajustamento (Ferreira, 2012).

O desequilíbrio de posições característico do Direito do trabalho acentua-se e as consequências pessoais corroem não só o caráter (Sennett, 2000) mas também a coesão social. Com o alastramento da precariedade, da pobreza e da vulnerabilidade, o perigo de se desmantelar o sentido identitário, quer individual quer das coletividades, coloca o trabalho no centro das preocupações enquanto fator decisivo de preservação da coesão das sociedades, porque permanece um campo fundamental no combate às desigualdades e à promoção da igualdade de oportunidades dos indivíduos (Estanque, 2006).

4.3. Desigualdade salarial e a distinta aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

A degradação das condições de trabalho e em especial a política remuneratória na fixação salarial constituem um amplo espaço de repercussão dos novos modelos organizativos. A uniformidade salarial característica do fordismo vem sendo cada vez mais afetada pela complexidade na determinação das categorias profissionais, pelo desenvolvimento de competências transversais à tradicional divisão sectorial. A par com esse fator, a diminuição dos custos do trabalho é apontada como uma das principais vantagens no recurso à externalização das atividades, como aliás temos vindo a tratar nas páginas precedentes. Consequentemente, as incidências retributivas nos direitos dos trabalhadores são afetadas por políticas de baixos salários, em especial ao nível dos trabalhadores menos qualificados.

Estudos da OIT sobre a desigualdade salarial sob o prisma do local de trabalho demonstram a segmentação entre trabalhadores *dentro* da empresa e *entre* empresas, ocorrendo uma disparidade de remunerações e uma crescente desigualdade salarial *entre* empresas cujas causas são principalmente atribuída à crescente polarização, com concentração de trabalhadores altamente qualificados nalgumas empresas e concentração de trabalhadores pouco qualificados noutras, o que é consistente com a tendência para a reestruturação e outsourcing de atividades periféricas a subcontratantes e franchisados. Como consequência, os trabalhadores pouco qualificados encontram trabalho nos setores de baixos salários agora especializados no fornecimento de produtos e serviços contratados através de práticas de externalização (OIT, 2017a). Em regra, os trabalhadores das empresas contratadas auferem menores salários do que ganhariam se pertencessem à empresa principal, e tal facto deve-se não só à menor capacidade económica das empresas subcontratadas, mas também porque ou não existem convenções coletivas aplicáveis ou estas estipulam em regra condições diferenciadas e menos favoráveis (Costa, 2010; Bartkiw, 2014).

As empresas subcontratadas, de menor dimensão e mais frágeis economicamente constituem entidades jurídicas distintas da empresa principal, ao

serviço das quais os trabalhadores são contratados para prestarem trabalho, em muitos casos nas instalações da empresa contratante/principal. A externalização ou terceirização visa aumentar a produtividade empresarial e a diminuição dos custos do trabalho, e essa diminuição acarreta implicações diretas nos direitos dos trabalhadores afetos a uma relação contratual débil e mais barata pela inerente diminuição dos salários e das prestações retributivas, como subsídios (alimentação/turno/noturno), prémios, gratificações, promoções e progressões na carreira (Dubois, 2001). É nesta debilidade e diminuição de custos salariais que se tece a capacidade competitiva das empresas terceiras e prestadoras de serviços no âmbito dos relacionamentos empresariais aqui em estudo (Antunes, et al., 2014).

Desde logo, a empresa principal transfere para a empresa terceira (auxiliar), através da contratação de serviços, o desenvolvimento de atividades que passam a ser desempenhados por trabalhadores que não são “seus”, e, portanto, não é aplicado a esses trabalhadores o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (em regra, a contratação coletiva setorial) que vigora na empresa principal. Esta situação discriminatória não ocorre no trabalho temporário, em que os trabalhadores temporários têm direito à retribuição mínima fixada na contratação coletiva aplicável à empresa utilizadora “que corresponda às suas funções, ou à praticada por esta para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável”, como estipula o nº 5 do artigo 185º do Código do Trabalho. O trabalho temporário tem vindo assim (conforme abordamos na secção 2.3.2) a ser substituído por trabalho em regime de outsourcing prestado por empresas designadas de “outsourcing” ou “multisserviços” que funcionam dentro do mesmo grupo empresarial (e contêm até a mesma designação comercial), mas que beneficiam dum vazio legal que lhes permite escapar à aplicação de direitos fundamentais no trabalho, como seja o princípio da igualdade de tratamento e nomeadamente da não discriminação salarial.

Os trabalhadores das empresas auxiliares (excecioneado o regime do trabalho temporário atrás referido) podem desenvolver nas instalações da empresa contratante, a par com trabalhadores temporários e trabalhadores da empresa principal, as mesmas tarefas e funções com estatutos remuneratórios diferenciados e menos favoráveis, alegadamente sem violação do princípio da igualdade salarial

previsto na Constituição da República Portuguesa (artigo 11º) simplesmente por pertencerem a empregadores juridicamente distintos. Desta forma, as empresas principais, através da externalização, contratação e redes de colaboração empresarial, podem beneficiar dum expediente legal que lhes permite efetivamente diminuir os custos de produção através da diminuição dos custos do trabalho.

Os estudos de Amparo Esteves Segarra sobre a precariedade nas empresas multisserviços em Espanha (que abordamos atrás no ponto 2.3.2) decorrente da não aplicação ou aplicação diferenciada dos convénios coletivos no “marco de empresas integradas por empresas multisserviços” (Segarra, 2018 p. 438) são reveladores das desigualdades laborais entre trabalhadores da empresa principal e das empresas auxiliares legitimadas pelo quadro jurídico permissor utilizado por este tipo de empresas. As empresas multisserviços protagonizaram um fenómeno designado “diáspora convencional” que traduz a possibilidade destas empresas poderem colocar no mercado de trabalho uma oferta plurifuncional de serviços. Tal constitui uma das esferas mais preocupantes do *outsourcing* ao provocar o esvaziamento do âmbito de aplicação de muitos convénios setoriais em setores fortemente descentralizados (*idem*). A proliferação deste tipo de empresas está a dar lugar à “aparição de uma nova categoria de trabalhadores que representa outra escala de desigualdade” (Wilfredo Raymond apud Vicente Palácio, 2016). Na análise de Vicente Palácio, 76% do salário dos trabalhadores ao serviço de empresas multiserviços em Espanha situa-se abaixo do salário mínimo para a categoria interprofissional do pessoal operativo das empresas clientes (Palácio, 2016).

A alta taxa de aplicação dos contratos coletivos setoriais em Espanha, à semelhança do que acontece em Portugal, é fraturante na cobertura de empresas “formalmente” externas ao setor de atividade, como são as empresas multisserviços. Por via da externalização vai-se desgastando o âmbito funcional tradicional das relações de trabalho e nomeadamente a função reguladora da *competência* que caracterizava a negociação coletiva. Não podemos, no entanto, esquecer que a negociação coletiva ocupa um lugar central nas relações laborais e que uma das finalidades primordiais da negociação coletiva setorial é a uniformidade das condições de trabalho, por forma a evitar uma concorrência entre as empresas baseada na redução dos custos salariais (Thibault, 2008). A

vulnerabilidade do direito coletivo de trabalho fica manifesta e o seu uso enquanto instrumento de política económica tem agora uma aptidão inusitada e inadvertida de poder conduzir ao “dumping social” (Rodríguez-Piñero Royo, 2017), à polarização e alastramento da precariedade.

4.4. Segurança e saúde no trabalho

A segurança e saúde no trabalho apresenta-se como uma das áreas em que as repercussões do funcionamento desintegrado do modelo produtivo em rede podem ser observadas com maior nitidez. A colaboração entre empresas com um elevado nível de integração funcional, em que os trabalhadores pertencentes a vários empregadores desenvolvem a sua atividade dentro do mesmo espaço ou centro de trabalho compartilhado, sujeitos ao controlo de um deles, caracteriza-se pela interconexão das atividades dos seus participantes (Wilfredo Raymond, 2016). As incidências são mais intensas quando nos encontramos perante redes com coincidência espacial, caracterizadas pela conexão das atividades entre os postos de trabalho do mesmo processo produtivo, designadas por “externalização interna” (Gomes, 2010).

No mesmo espaço concorrem e confluem diversos grupos de trabalhadores para a prossecução e desenvolvimento de atividades e tarefas diferenciadas, mas interagindo no mesmo processo produtivo sem que estejam propriamente definidas e estabelecidas regras de partilha e coordenação das responsabilidades entre as empresas inseridas na rede e a empresa principal e responsável onde essas tarefas são executadas. Nestas circunstâncias em que duas ou mais empresas colocam em conexão meios organizativos, materiais, e pessoais dentro de um espaço comum, a interação das atividades potencia tanto os riscos inerentes ao desenvolvimento das atividades, como pode dar origem a novos riscos (Wilfredo Raymond, 2016). A Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que define o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, estabelece a obrigação de cada uma das empresas ou serviços que desenvolvam atividades simultâneas ou sucessivas no mesmo local de trabalho cooperarem no sentido da proteção da segurança e saúde. Concretamente, a responsabilidade da empresa utilizadora,

cessionária ou adjudicatária de obra ou serviço informar os empregadores das outras empresas dos fatores de risco que possam afetar os seus trabalhadores, bem como informação sobre várias matérias como a avaliação de riscos, plano de prevenção, entre outros elencados nas alíneas a) a g) do artigo 18º da referida lei. Por força do artigo 16º do diploma citado está ainda prevista a obrigação da empresa principal (utilizadora, cessionária, adjudicatária de obra ou serviço):

assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços. (artigo 16º nº 3 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro)

Na verdade, estas são obrigações difíceis de concretização na prática. A efetividade destas normas é reduzida por razões diversas, desde logo pelo facto de as empresas contratadas serem mais pequenas, menos organizadas e onde a pressão produtiva agrava o risco de acidentes (Castillo, 2004). O desconhecimento dos riscos por parte das próprias empresas intervenientes e a aglomeração de várias entidades com culturas de trabalho e métodos diferenciados dificulta uma adequada planificação da prevenção e da avaliação dos riscos (Mateus, 2012). Da mesma forma, a correlação entre os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores e o carácter precário e temporário das relações laborais agrava o risco de acidentes pela menor experiência profissional dos trabalhadores (Lima, 2004) e contribui de forma decisiva para o agravamento dos riscos psicossociais. O tempo necessário à formação e consolidação da informação e das medidas preventivas aptas a prevenir os riscos em presença é caucionado pela temporalidade das relações de trabalho afetas às empresas auxiliares, onde a antiguidade no emprego impede uma adequada formação no âmbito dos riscos profissionais. Igualmente, o estabelecimento de laços interpessoais e de confiança com outros trabalhadores, assim como o distanciamento entre estes e as estruturas suas representativas e sindicais da empresa principal, não abona em favor de uma cultura de prevenção e cooperação que contribua para a diminuição dos riscos nos locais de trabalho (Koranyi, et al., 2018; Cambroner, et al., 2009), reclamando maior atenção e repostas mais eficazes.

4.5. Fragmentação dos direitos coletivos dos trabalhadores, das suas estruturas de representação e da ação sindical

A fragmentação da empresa tradicional e o desmembramento em unidades separadas e grupos autónomos de trabalhadores (que ocorreu com a passagem do modelo de organização vertical das atividades produtivas para fórmulas horizontais de cooperação empresarial) deu origem a um conjunto de sequelas que se tornam mais evidentes e intensas se deslocarmos a atenção do plano individual para o plano das relações coletivas de trabalho.

Apesar desta separação clássica entre a área individual e coletiva do direito do trabalho, a dimensão coletiva é, na prática, indissociável da dimensão individual. Basta pensar que na composição dos interesses que advêm do exercício da autonomia coletiva, relativa ao associativismo, como sejam a regulamentação coletiva e a greve, estas são sempre expressões do fenómeno de grupo que integra cada um dos vínculos laborais, enquanto projeção da sua componente organizacional, com efeitos diretos em cada um desses vínculos.

Historicamente, a negociação coletiva surge como reação à insuficiência e inferioridade negocial dos trabalhadores no contrato individual de trabalho, nomeadamente pela disparidade de poder entre as partes deste contrato (Gomes, 2017; 2016). O contrato de trabalho é nesta linha de argumentação acusado de ser um contrato de intercâmbio economicamente incompleto, que por vezes não passa de uma máscara contratual para o exercício unilateral de poder pelo empregador (Daubler, 1976). Nesta medida não deixa de existir uma dessintonia entre relações individuais e coletivas se considerarmos as diferentes lógicas associadas aos diferentes interesses de atuação, da classe empresarial por um lado e da classe trabalhadora por outro. A primeira alcança mais facilmente os seus objetivos no plano da atuação individual, enquanto a segunda apenas coletivamente o pode fazer (Offe, 1995; Costa, Estanque et al., 2020). É, portanto, na ação coletiva que reside o poder reivindicativo dos trabalhadores, cuja compatibilização de interesses coloca hoje novos questionamentos aos mecanismos de coesão e integração sociais que caracterizam a ação sindical e o diálogo social (Costa, 2019; Estanque, 2012b; Ferreira, 2005). Como instiga o trabalho académico de Hermes Costa no

campo da ação sindical, “o sindicalismo é desafiado a renovar-se e não a desaparecer” (Costa, 2017 p. 249; Estanque, et al., 2015 p. 122).

A terceirização das economias e o desaparecimento de empregos em setores de grande densidade sindical é apontada, principalmente na Europa, como um dos principais fatores que concorrem para a crise de representatividade e para as baixas taxas de sindicalização (Costa, Estanque et al., 2020; Costa, 2014a). A desagregação produtiva quebrou os laços de solidariedade entre trabalhadores, comprometendo consequentemente a ação sindical (Costa, 2010). Como escrevemos em outra sede, a segmentação de grupos cada vez mais débeis situados na base da sociedade acentua a fragmentação social (Graça, 2017). Essa diferenciação integra um processo de individualismo que atrofia o espaço público e provoca a corrosão das estruturas internas nas sociedades contemporâneas, ameaçando a integração da cidadania e das tradicionais solidariedades sociais (Hespanha, 2002). O novo individualismo social assenta numa responsabilização dos indivíduos pelos resultados que advêm das suas ações, que tendem a converter disposições psicológicas fundamentais de culpa, ansiedades, conflitos e neuroses que resultam de crises sociais em problemas individuais (idem) (Valadas, 2013). A liberdade de associação e o direito à negociação coletiva constituem um dos pilares fundamentais da Declaração de princípios da OIT (Ferreira, 2019). Esses princípios são agora afetados de forma direta e indireta pela fragmentação dos processos produtivos e pelos processos de individualização social. As mudanças estruturais produzidas no emprego e o empobrecimento das condições de trabalho de grupos de trabalhadores segmentados e polarizados, “de fora” das garantias e da segurança do direito, contribuiram para quebrar os vínculos de solidariedade e de união entre os trabalhadores dentro das suas organizações produtivas. O contrapoder coletivo é debilitado enquanto ferramenta de reequilíbrio das relações laborais (Soeiro, 2015) e diminui a capacidade dos trabalhadores influenciarem as decisões de que dependem as suas condições de vida e de trabalho.

A perda de homogeneidade e segmentação no campo laboral caminhou “a par com a desestruturação identitária da classe trabalhadora enquanto sujeito político”, agravada pelas “múltiplas formas de desigualdade que, entretanto, se afirmaram na esfera pública” (Estanque e Costa 2018 p. 7). Com o desgaste do

conteúdo, âmbito de aplicação e cobertura dos direitos coletivos e o empobrecimento da ação coletiva entre grupos de trabalhadores que trabalham lado a lado com condições diferenciadas, fica posta em causa a componente democrática e uniformizadora das desigualdades que caracterizava o ordenamento das relações laborais coletivas de trabalho, agora dispersas e difusas (Costa et al., 2014; Estanque e Ferreira, 2002). Como refere Estanque, “todos os estudos centrados nas relações laborais demonstram que a força de trabalho perdeu a sua identidade coletiva e capacidade de ação enquanto classe social” (Estanque, 2019 p. 13).

O exemplo da greve como direito conotado com a ideia de “liberdade de associação” (IUR, 2013) é paradigmático do potencial de ambivalência e contradição que a degradação das condições de trabalho associada à subcontratação e “fenómenos como o desemprego, a precariedade, as desigualdades, a pobreza ou a conflitualidade” (Costa, et al., 2014 p. 173) podem assumir no exercício dos direitos sindicais por parte dos trabalhadores mais carenciados e desprotegidos. A relação entre a greve e o cenário de austeridade em Portugal, a que estão associados os fenómenos atrás relatados, é reveladora da aparente contradição entre o incremento das razões para contestar e a dificuldade na utilização deste instrumento, nomeadamente pelo receio que os protestos possam significar maior risco de perda de emprego (Fonseca e Estanque, 2018; Estanque 2010, 2013a; Costa, 2012). A fragmentação da empresa contribuiu não só para a desagregação de interesses entre os grupos de trabalhadores pertencentes a diferentes entidades empregadoras e com direitos diferenciados, como promoveu a visão individualista e o medo de represálias dos trabalhadores das empresas auxiliares, com vínculos precários, “daí que a gestão do medo seja iminentemente uma questão de poder e legitimação” (Ferreira, 2014 p. 55; Pureza e Ferreira, 2017).

A conservação do posto de trabalho passa a ser prioritária, em detrimento da luta pela melhoria das condições de trabalho, o que conduz ao afastamento dos trabalhadores dos sindicatos (Kovács, 2005). As “novas” lógicas organizacionais e a conseqüente “redução da dimensão das empresas contribuíram também para o fomento de falsos sentimentos de familiaridade entre empregador e trabalhadores” (Costa, 2010 p. 226), e o maior risco de exposição a represálias dificulta a

penetração das associações sindicais em organizações de reduzida dimensão. O maior contacto com o empregador, a abertura de espaços para o trabalho autónomo e independente, a divisão em grupos e interesses decorrente da segmentação dos trabalhadores, constituem alguns dos entraves à mobilização sindical com repercussões diretas nas taxas de sindicalização e na eleição de delegados sindicais. Todos estes fatores associados a uma visão individualista dificultam a conceção agregadora que “atua como motor do sindicalismo” (Jesús Villalón, 1994 p. 20; Costa, 2017). As organizações sindicais são convocadas a revitalizarem a ligação às suas bases e a uma força de trabalho heterogénea, por forma a inovar nas suas formas de intervenção e a renovar a sua própria lógica identitária, incluindo os trabalhadores “fora do sistema” mais carenciados e isolados, de modo a recuperar o sentido comunitário do trabalho, numa nova escala de atuação conjunta (Estanque e Silva et al., 2005; Costa, 2008; Costa e Estanque, 2011; Estanque, 2008; Hyman, 2007). O apelo à criação de pontes entre *insiders* e *outsiders* exige dos sindicatos um maior sentido de visão para a incorporação de grupos, setores e camadas de trabalho submetidas a novas condições (Fonseca, 2020; Costa e Estanque et al., 2020 p. 44) que respondam às mudanças organizacionais das empresas, dos mercados de trabalho, às inovações tecnológicas, e às necessidades dos trabalhadores mais consentâneas com a realidade presente e futura (idem).

Os desafios à renovação sindical são imensos. Desde logo, a transnacionalização do sindicalismo não pode na interrogação de Hermes Costa, ser mais “uma metáfora adiada” (Costa, 2008). Como refere Elísio Estanque “faz falta uma luta sindical transnacional” (Estanque, 2020) que renove potencial mobilizador com base na articulação e abertura a novas linguagens, novos movimentos sociais mais progressistas, seja de âmbito nacional ou entre estruturas e federações de países europeus (idem). É possível destacar os pontos fundamentais que traçamos sobre o reposicionamento e (re)captação de trabalhadores que se ligam à necessidade de sublinhar por parte da ação sindical desde logo, não apenas “um maior investimento na representação e relacionamento no local de trabalho, revigorando desse modo, na linha de Bourdieu, o que pode designar-se de sindicalismo de “capital social” (Costa e Estanque et al., 2020 p. 43), mas também a necessidade de abertura à inovação,

desburocratização e articulação com outros atores sociais e outros movimentos. A possibilidade de os sindicatos caminharem lado a lado com outros movimentos sociais abre caminho a novas possibilidades de revitalização e potenciação de resultados que amplifiquem e desenvolvam a sua ação coletiva (Fonseca, 2018; Costa, 2014; Estanque, et al., 2018; Carneiro, 2015; Estanque, 2015), imprescindível à promoção do trabalho digno e à construção de uma sociedade coesa, justa e igualitária.

PARTE III

Metodologia e Casos de Estudo

Capítulo I

1. Razão de um estudo e do seu método

Na gênese deste estudo e na escolha do objeto da presente investigação participaram inúmeros fatores que decorrem de questionamentos, interesses, curiosidades, experiências e perplexidades suscitadas substancialmente no desempenho da atividade profissional que desenvolvo enquanto inspetora do

trabalho. A participação no grupo de trabalho “segurança privada” nos anos 2011 e seguintes, com o objetivo de, em articulação com os parceiros sociais, encontrar respostas eficazes no combate ao “dumping social”, comprovado como prática generalizada no setor, constituiu um primeiro momento de perceção das dificuldades regulatórias no âmbito das relações triangulares de trabalho decorrentes da externalização das atividades empresariais.

No âmbito desse grupo de trabalho foram desenvolvidos instrumentos e metodologias de intervenção inspetiva inovadoras que foram construídas e desenhadas, em conjunto com as associações e sindicatos do setor, em reuniões regulares que possibilitaram consensos, entre os quais um documento de regulação intitulado “*recomendação de preços mínimos às empresas do sector*”, elaborado pelo grupo de trabalho, que consistia numa análise de custos inerentes ao trabalho de um vigilante (remuneração/subsídios/ horas mínimas de trabalho semanal/ exames médicos/ seguros acidentes trabalho, etc.). O documento destinava-se a fixar um valor mínimo com os custos laborais a serem respeitados pelas empresas do setor, nas propostas de adjudicação dos serviços de vigilância privada, de forma impedir o “dumping social” e a concorrência desleal entre empresas cujo objeto de atividade assenta essencialmente no trabalho (mão-de-obra) dos seus trabalhadores (vigilantes) junto dos clientes, que na maioria dos casos, cerca de 70% à data, representavam entidades públicas cujo processo de adjudicação assentava no critério do “mais baixo preço”.

A experiência dos anos de trabalho desenvolvida neste grupo foi marcante na perceção dos efeitos “fisiológicos” da descentralização produtiva inerente à externalização das atividades e de como os custos com o trabalho são transferíveis, no cenário de competitividade e concorrência empresarial, para o núcleo dos direitos fundamentais do trabalhador como o respeito pelos tempos de trabalho e a justa retribuição. De facto, os setores da segurança privada, a par com o setor das “limpezas”, configuram atividades marcadamente externalizadas e setores problemáticos no âmbito da ação inspetiva, pelo elevado nível de irregularidades e infrações verificadas em violação dos direitos dos trabalhadores e pela inerente precariedade e vulnerabilidade social.

No entanto, foi em 2013, no âmbito de uma intervenção inspetiva que deu origem ao estudo do primeiro caso da presente investigação, que surgiram as

maiores perplexidades e dificuldades no âmbito das relações de grupo societárias, pela percepção da capacidade que a utilização da estrutura jurídica grupal pode ter não só no desmembramento das empresas, mas também nos direitos dos trabalhadores afetos a cada uma delas. A mobilidade fraudulenta de trabalhadores entre empresas dum grupo societário fez perceber a enorme potencialidade que os modelos fragmentários de organização e relacionamento empresarial podem assumir como instrumentos inéditos na precarização das relações de trabalho subjacentes. O impulso para melhor compreender, explorar e capacitar os fenómenos associados ao tema desta pesquisa não podia necessariamente restringir-se ao aprofundamento do Direito numa linha meramente positivista e Kelsiana, a que o nosso sistema jurídico permanece ainda associado e cujas soluções necessitavam e necessitam, na minha opinião, de um olhar diferente e de um realismo permeável à leitura dos interesses conflitantes em jogo na busca por respostas adequadas, eficazes e atempadas. A urgência na compreensão dos factos que perante mim se apresentavam carecia mais do que de uma interpretação jurídica *strictu sensu*, de um enquadramento e análise interdisciplinar potenciadores de um diálogo entre saberes capazes de alcançar respostas globais e ligadas à realidade do presente, à rapidez das alterações dos processos de trabalho, da organização empresarial, das novas metodologias de gestão de recursos humanos, das inovações tecnológicas, de informação e conhecimento, enfim, do mundo do trabalho e do mundo global. A centralidade que a precariedade laboral e os problemas sociais assumiram no período da crise económica e financeira iniciada em 2008 e vivenciada por todos nos anos seguintes marcou profundamente o trabalho inspetivo da ACT e a necessidade de trabalhar cada vez mais e melhor na prossecução da missão de melhorar as condições de trabalho daqueles que mais precisam e que mais são colocados à margem da sociedade por meio de estratégias fraudulentas, cada vez mais complexas e dissimulatórias da realidade e da proteção dos direitos. Por estas razões surgiu este estudo no campo da sociologia das relações de trabalho, das desigualdades sociais e do sindicalismo.

Uma investigação é sempre um empreendimento de exploração com o objetivo de produzir conhecimento (Oliveira, 2017). No caso da construção do

objeto deste estudo, tal como escreve Soeiro na sua tese de doutoramento sobre os processos de precarização:

a sociologia nunca está sozinha. E mesmo que procurasse distanciar-se do mundo - das suas dificuldades e contradições, das suas brutalidades ou das suas relações de força – não seria por isso menos marcada por aquilo de que tentaria fugir. (Soeiro, 2015)

O diálogo interdisciplinar entre a sociologia e o direito constitui um desafio aliciante e cada vez mais apaixonante. Não julgo ser possível compreender o mundo do trabalho sem ferramentas sociológicas, logo a comunicação entre os mundos do direito e da sociologia no campo de trabalho deve constituir-se numa linguagem comum, que signifique também a sua radical abertura aos factos sociais, às exigências políticas e às necessidades humanas de forma a permitir ultrapassar o simples uso do modelo de eficácia da norma: norma-sanção-reação (Teubner, 1989). Nas palavras de Gunther Teubner, “a violação das normas jurídicas ou falhas de regulação podem ser também atribuídas às estruturas de poder ou grupos de interesses, sendo uma questão-chave, convém sublinhar o carácter estrutural desses interesses” (Teubner, 1989 p. 129).

Analisar as transformações do mundo do trabalho obrigar-nos-á a olhar com muita atenção para a empresa enquanto espaço sociojurídico por excelência, onde hoje prolifera o *fascinante* mundo do direito societário e direito empresarial, cuja preponderância de interesses vem de certa forma substituindo o equilíbrio social a que se dispõe o direito do trabalho. A urgência em renovar e pôr em paridade estes dois “mundos” obriga a uma compreensão económica do sistema capitalista e conseqüentemente das suas exigências políticas. Nesta espécie de dialética entre o económico e o jurídico, o direito do trabalho permanece cada vez mais subjugado e limitado aos fatores macroeconómicos que definem e condicionam as políticas dos Estados de regulação ou desregulação do mercado e nomeadamente do mercado das leis laborais. A centralidade destes fatores para a presente análise, patente nos capítulos teóricos, conduz esta investigação ao estabelecimento de um diálogo permanente entre a sociologia do trabalho e o direito do trabalho. Talvez a expressão sociologia *no* direito, numa perspetiva “interna” evolucionista, espelhe a visão reflexiva *na* e *da* aplicação do direito que tentamos prosseguir. A sociologia jurídica permite conceber a relação sistémica inerente à complementaridade e interdependência dos dois campos, direito e

sociologia, na tal “ética da modernidade” ou “hermenêutica do concreto” de que nos fala Casimiro Ferreira, para que o conhecimento regulação-ordem e o conhecimento emancipação-solidariedade sejam desenvolvidos teoricamente numa dimensão cognitiva, afetiva, reflexiva e normativa de todos os problemas significativos da pesquisa social e também de todas as questões públicas e preocupações privadas que reconsideram a visão meramente “positivista” da sociologia para uma “coisa” democrática (Ferreira, 1996). É nesta linha de investigação pragmática que concilia uma vertente interpretativista, ligada à compreensão dos fenómenos em estudo e à multiplicidade de fatores que influenciam a realidade observável, que desenvolvemos o nosso estudo no campo da sociologia do direito do trabalho, como melhor procuraremos explicitar de seguida.

2. Objeto de estudo multidisciplinar: a sociologia do direito como um instrumento para repensar o Direito do Trabalho

O estudo foi organizado com vários filtros de interpretação dos dados recolhidos, através de múltiplas perspetivas com o intuito de refletir sobre o contexto onde se desenvolvem e de contribuir para uma melhor compreensão dos fenómenos estudados (Shram, 2006). O objeto de estudo formulado nesta investigação centra-se no pressuposto de que o Direito do trabalho não responde de forma eficaz aos problemas socio-laborais que se colocam no âmbito da descentralização produtiva e dos relacionamentos empresariais, nomeadamente ao nível das responsabilidades dos sujeitos laborais que intervêm nesses relacionamentos. Foi aliás a perceção da escassez de respostas jurídicas aos problemas laborais com que diariamente me deparava no âmbito da intervenção inspetiva que deu origem, como atrás referi, ao desenvolvimento deste trabalho. Essa carência de respostas e até de atenção académica por parte da doutrina de direito do trabalho (que em Portugal é muito escassa na análise desta problemática, ao contrário, por exemplo, do nosso país vizinho) levou a questionar essencialmente o porquê, a razão do espaço de “não direito” onde se movimentam os mecanismos fraudulentos e lesivos das garantias dos trabalhadores afetos a estas formas organizativas do trabalho. Face a este questionamento a pesquisa

procura relacionar a dimensão organizacional dos “novos” espaços da *empresa* com a dimensão jurídica e social centrada na titularidade dos sujeitos laborais e das suas responsabilidades e perceber os contextos económico e político que afetam esses espaços e que definitivamente influenciam as opções jurídico-legislativas e suas consequências.

O objeto de estudo foi sendo constituído no processo intuitivo e evolutivo, sustentado numa filosofia de investigação construtivista que resultou, em cada momento, do aprofundamento das matérias no campo teórico, alargando a perceção de novos factos e acontecimentos no campo empírico, onde novas razões e novos impulsos nos foram conduzindo a novas linhas ou caminhos exploratórios de apreensão da realidade observável (Kuhn, 1962). A construção do objeto operou-se por uma série de aproximações formuladas relacionalmente entre si que ampliou o campo de análise empírico de um caso de estudo para dois e posteriormente para três, pela vantagem comparativa e analítica que a riqueza das situações merecia evidenciar (Bourdieu, 2011).

A multidisciplinariedade enquanto atributo essencial a este estudo parte de referenciais teóricos que se inserem numa perspetiva de análise sistémica que reconhece que a totalidade é sempre mais complexa do que os seus elementos constitutivos, onde se propõe necessariamente um diálogo entre conhecimentos que, como expressa Boaventura Sousa Santos, em palavras inspiradas como estas:

É um conhecimento sobre as condições de possibilidade. As condições de possibilidade da ação humana projetada no mundo a partir de um espaço-tempo local. Um conhecimento deste tipo é relativamente imetódico, constitui-se a partir de uma pluralidade metodológica. Cada método é uma linguagem e a realidade responde na língua em que é perguntada. Só uma constelação de métodos pode captar o silêncio que persiste entre cada língua que pergunta. Numa fase de revolução científica como a que atravessamos, essa pluralidade de métodos só é possível mediante transgressão metodológica. Sendo certo que cada método só esclarece o que lhe convém e quando esclarece fá-lo sem surpresas de maior, a inovação científica consiste em inventar contextos persuasivos que conduzam à aplicação dos métodos fora do seu habitat natural. (Santos, 2000 p. 66)

A análise metodológica do direito e a análise social são aqui encaradas como um “campo comum”, onde o jurídico é desafiado a superar as dificuldades que possam advir da diferenciação da linguagem (mais que da sua dogmática) entre o juslaboralismo e a sociologia. A transgressão disciplinar e a utilização de

métodos e estratégias diferenciadas e ajustáveis às exigências multidisciplinares são inevitáveis para esboçar um conhecimento comum na linha de valorização científica possível que Feyerabend apresentou na análise científica social (Feyerabend, 1977). No entanto, é particularmente significativo para esta análise o facto de o vínculo relacional entre ambos os campos de conhecimento, o direito do trabalho e a sociologia, resultam ambos do projeto sociocultural da modernidade e por isso sofrem as influências dos processos de transformação política, económica social e cultural que marcaram o advento das sociedades capitalistas (Ferreira, 2003) É interessante notar que tendo sido as necessidades político-sociais que conduziram à autonomia do direito do trabalho, a construção deste ramo do direito apresentou sempre dificuldades à ciência jurídica, desde logo na sua inserção sistemática. O distanciamento deste ramo do direito face ao direito civil e das obrigações deixa até hoje um rasto de obstáculos na sua aplicação que revela a todo o momento as dificuldades da sua conceptualização dentro da dogmática jurídica perspetivada, como são exemplo as discussões e polémicas levantadas sobre a sua natureza pública ou privada, contrato/pessoa, direito individual ou coletivo, subordinação jurídica/subordinação económica.

O direito trabalho parece assim sofrer, desde o primeiro momento, a angústia da sua positividade jurídica. Qual filho bastardo do direito civil, o direito do trabalho foi-se erguendo sob a construção duma dogmática difícil à ciência jurídica, atentas as suas especificadas e exigência valorativas. A autonomia que o direito do trabalho nasceu para afirmar é em face do percurso da sua história refém duma realidade cada vez mais difícil de explicar perante os seus imperativos ontológicos, permanentemente postos em crise face à inefetividade das suas normas. Como assinala Júlio Gomes, a evolução do direito do trabalho foi marcada desde a sua origem pelo sinal da contradição, implícita, desde logo, “num ramo do direito que não parece ter logrado nunca a plena autonomia e que nunca se libertou por completo das suas raízes e dos quadros mentais e das categorias próprias do direito civil” (Gomes, 2007 p. 13). Esta dependência do direito do trabalho face ao quadro mental das categorias próprias do direito civil sobressai de forma evidente na problemática dos grupos e redes de empresas, nos desafios da subcontratação e do outsourcing, inserida num quadro de descentralização produtiva que foca no essencial a dimensão contratual do trabalho e a assunção do papel de empregador.

A análise crítica ao modelo teórico e analítico sob o qual foi construído o Direito do Trabalho obriga, como é ensinado pelo Professor Jorge Leite, ao prévio conhecimento do facto social para a compreensão crítica do direito e em particular do direito do trabalho, em que:

a natureza do facto social que constitui o seu objeto, os conflitos e tensões, historicamente enquadrados, suscitados por ocasião do trabalho, contribuem decisivamente para explicar muitas das características do Direito do Trabalho: a sua instabilidade, a sua singular imperatividade, a sua diversidade, etc. (Leite, 2003 p. 45)

Parece-nos que esta compreensão crítica do direito do trabalho é essencial para procurar dar resposta aos inúmeros questionamentos e interrogações com que se debate, desde logo, a sua legitimidade teórica, cada vez menos compatível com os imperativos do mercado que põem à prova a sua eficácia e tornam cada vez mais débil a sua aplicação. Perante a emergência de um direito do trabalho “desorientado”, agredido no seu núcleo epistemológico, urge reconstruir um percurso de legitimidade social das normas laborais “num núcleo axiológico sustentado num sistema conceitual e valorativo autónomo que cumpra a sua função histórica de humanização e emancipação do trabalho” (Laforgia, 2016 p. 44). A sociologia do direito oferece neste sentido uma capacidade de análise e uma visão crítica do mundo do trabalho e do “mundo da vida”, na expressão de Habermas, que permite percecionar as várias esferas de atuação, influência e domínio dos diversos sistemas e subsistemas que compõem a sociedade. O Direito para cumprir efetivamente a sua função é obrigado a “sair de si mesmo”, por forma a poder, com realismo, olhar o todo que o compõe e o todo a que se dirige e não apenas a si próprio. Torna-se essencial perceber as racionalidades próprias de cada sistema e analisar os conflitos que podem surgir entre cada esfera de racionalidade para compreender as tensões e contradições que permanentemente ocorrem entre os sistemas sociojurídico, económico e político. O olhar sociológico sobre a relação de trabalho fragmentada nas redes de empresa e de subcontratação implica um aprofundamento empírico da realidade que evidencie a razão das normas laborais assentes em um conceito positivo de justiça material.

Na trajetória analítica e metodológica que se traçamos prosseguimos uma linha de análise weberiana que pretende ultrapassar o paradigma da *explicação* para o da *compreensão*, que implica a interpretação da realidade pelos sujeitos humanos. O trabalho de Weber procurou dar o rigor e a objetividade ao método

sociológico por meio de instrumentos conceituais coerentes capazes de dar forma ao trabalho de compreensão e interpretação da realidade, utilizando conceitos como “tipo-ideal”, “casualidade adequada” ou a antítese formal/material. A introdução no discurso e pensamento jurídico do conceito de racionalidade ou legitimidade material introduz o sentido de justiça social também como fundamento de validade do direito. A legitimidade assume uma dimensão subjetiva cuja identificação deverá ser, na aceção de Weber, articulada com a concepção de poder que se acredita ser legítimo. O direito racional-material apela a sistemas exteriores ao sistema jurídico, como o sistema religioso, ético ou político, nos processos decisórios. Algo que Parsons também realçava ao considerar a legitimação como um processo de mediação entre os valores e a ação social.

De acordo com a leitura de Casimiro Ferreira, podem identificar-se em Weber duas dimensões constitutivas da noção de legitimidade: uma que ultrapassa o reconhecimento da coação como condição básica do conceito de poder, e outra que considera a legitimidade como uma crença subjetiva partilhada, em torno da qual os indivíduos acreditam subjetivamente que as percepções das várias expectativas de acordo com um comportamento aceitável são elas próprias racionais, tradicionais ou habituais (Ferreira, 2014 p. 252). Weber fez referência a esse processo de legitimação, afirmando que a dominação (dominação tradicional, carismática e legal) não se apoiaria tão-somente na força, na violência e na coação, mas, sobretudo, no consenso acerca da crença nos valores que sustentam as imposições e as determinações dos governantes. Neste sentido oferecido por Weber, a legitimidade implica uma noção substantiva e ético-política, cuja força repousa no conceito material dos critérios de consensualidade que exigem o equilíbrio entre a ação dos indivíduos e os valores sociais que são genericamente aceites pela sua força valorativa, mais do que coativa. Weber remete a legitimidade para o campo dos ideais, dos fundamentos, das crenças, dos valores e dos princípios ideológicos (Wolkmer, 1994 p. 181). Ao estabelecer diferentes formas de conexão entre legitimidade e legalidade, Weber tem o mérito de relacionar ambas as categorias tendo presente a existência de uma legitimidade apoiada na racionalidade da lei na modernidade, mas também outras formas de legitimidade assentes na religião, tradição, carisma e emoções (Ferreira, 2014).

A abordagem sociológica e empiricamente informada de Max Weber ultrapassa a fundamentação normativa da dogmática Kelsiana da ciência do Direito. O legado teórico weberiano oferece assim um caminho para responder à nossa pergunta de partida, no sentido que a validade formal do direito não é equacionável se não se relacionar com a sua legitimidade ou validade social, uma vez que apenas a relação entre ambas permite construir a força valorativa por meio do consenso social, necessária para garantir a sua eficácia. O mesmo será afirmar que a validade formal do direito depende da sua validade empírica ou da sua eficácia social.

3. Modelo de análise: metodologia qualitativa e observação participante

A pesquisa decorreu, como referido, concomitantemente com o trabalho inspetivo, pelo que nos movimentámos permanentemente no terreno dos factos, jurídicos e sociais. Ao assumirem consequências jurídicas, aproximamo-nos da aceção de Durkheim que conceptualiza factos sociais "em modos de agir, pensar e sentir externos ao indivíduo, que são investidos com um poder coercivo capaz de exercer um controle sobre ele" (Durkheim, 1995 p. 2). Por outro lado, o exame das circunstâncias onde esses factos se desenvolvem e das suas condições de possibilidade aproxima-nos da conceção, apresentada por Marcel Mauss, de que os fatos sociais se desenvolvem e interagem uns em relação aos outros, numa atividade que tem implicações em toda a sociedade, nas esferas económicas, jurídicas, políticas e religiosas (Mauss, 2008). A complexidade factual da realidade das transformações e reestruturações produtivas é feita com base numa visão sistémica que relaciona várias esferas de análise, da dinâmica de funcionamento dos processos produtivos e da inovação tecnológica às suas consequências no funcionamento e desempenho das empresas, à análise da gestão da mão-de-obra e as suas raízes do ponto de vista empresarial, bem como as suas consequências para as condições de trabalho e para o conhecimento da amplitude da desregulamentação dos direitos no trabalho (Leite, 2000).

A metodologia adotada centrou-se na exploração, através de uma abordagem indutiva e compreensiva dos factos e fenómenos sociojurídicos. A observação da realidade empírica foi informada pela teoria e pelo direito aplicável, através de instrumentos metodológicos centrados nos estudos de caso e na observação participante.

O recurso à observação direta numa perspetiva subjetivista não ignora ou descarta duas dimensões fundamentais, isto é, “a crítica autorreflexiva que é exigida pelo problema da interação entre observador-observados; e a questão da articulação estrutura-ação na análise das práticas sociais” (Estanque, 2005 p. 3). Exploremos a primeira, por entender que se coloca com particular acuidade neste trabalho, uma vez que assumi simultaneamente a qualidade de observadora participante nos casos em estudo e a qualidade de inspetora interveniente.

É curioso notar que ambos os campos, inspetivo e científico, comungam das mesmas exigências de neutralidade, objetividade e imparcialidade na análise das situações. O trabalho de verificação empírica no âmbito da intervenção inspetiva junto das empresas e dos seus trabalhadores é pautado por requisitos deontológicos que procuram orientar o inspetor para o apuramento de factos concretos e posterior apreciação de legalidade e enquadramento jurídico, através duma matriz positivista assente na operação de subsunção dos factos apurados ao direito aplicável. Apesar disso, a interação entre o inspetor do trabalho e os intervenientes e interlocutores do processo não deixa de ser uma interação entre pessoas, cujas subjetividades devem ser assumidas. Mesmo porquanto um processo inspetivo é sempre mais que uma mera apreciação jurídica das situações e das suas consequências sancionatórias, exige competências relacionais e emotivas que capacitem o inspetor de competências persuasivas para comportamentos desejáveis, numa lógica de prevenção e dissuasão que se afasta da coercividade, mas que com ela se articula. A autorreflexão habilita o inspetor de uma melhor perceção das interferências que se desenvolvem no campo da sua subjetividade por forma a melhor controlar os resultados esperados. Da mesma forma, a análise sociológica exige como pressuposto a autorreflexão do investigador. Tal como afirma Flower, a constante interrogação dos pressupostos tomados por adquiridos na observação científica constitui uma condição da compreensão dos fenómenos observados (Flower, 1996). Só assim é possível

controlar os efeitos perversos e arbitrários desencadeados pela intrusão do sociólogo na análise do observável que deve incorporar as múltiplas subjetividades inerentes a essa presença (Estanque, 2005; Boudieu, 1996). Como expôs Burawoy, o mundo “externo” não pode ser construído como algo separado e diferente daqueles que o estudam, pelo que o distanciamento do observador social em relação ao objeto de estudo deve ser encarado e assumido com todas as dificuldades inerentes ao facto do investigador fazer parte do mundo que investiga (Burawoy, 1991, Estanque, 2005).

4. O estudo de caso alargado como estratégia de investigação

O estudo de caso consiste numa “investigação empírica que investiga um fenómeno contemporâneo em profundidade e dentro do seu contexto do mundo real” (Yin, 1994 p. 6) utilizando múltiplas fontes de evidência. Adotamos como estratégia o estudo de “casos múltiplos” com o objetivo de estabelecer uma causalidade múltipla e interativa que permitisse aprofundar conclusões e resultados.

O estudo de casos foi dirigido a três situações distintas relacionadas com as diferentes formas organizativas abordados na parte teórica. A escolha dos casos e das empresas procurou reconduzir a exploração do campo teórico à experiência prática e paradigmática que cada caso concreto procura evidenciar. O primeiro desenvolve-se numa empresa integrada numa estrutura societária grupal, cujas particularidades advêm precisamente da forma jurídica em que se organiza a atividade daquele grupo empresarial. O segundo estudo de caso centra-se numa empresa de “outsourcing” ou “multisserviços”, cujos âmbitos das relações triangulares se desenvolvem entre duas lógicas contrárias, a dos relacionamentos empresariais e a dos relacionamentos laborais. O terceiro é um caso extremo e paradigmático da utilização fraudulenta possibilitada pelo mecanismo da intermediação empresarial ilícita e da inexistência de resposta jurídica do nosso ordenamento à “interposição fictícia” de pessoa jurídica no relacionamento laboral e no afastamento das responsabilidades que cabem ao *real* empregador. Como é

sublinhado por Yin, um principal ponto forte da recolha de dados através de caso de estudo é a oportunidade de usar fontes muito diversificadas (Yin, 1994). Nessa linha procurámos utilizar todas as técnicas e métodos que se revelassem úteis tanto na recolha como na análise dos dados.

4.1. Objetivos e métodos

O objetivo primordial visou analisar os efeitos jurídicos e organizacionais que advêm das diferentes formas de relacionamento que procuramos evidenciar nos três estudos de caso, e registar os efeitos sociais que cada caso particular apresenta ao nível das condições de trabalho e as suas consequências na esfera dos direitos dos trabalhadores em articulação com a resposta jurídica que é dada a cada caso.

Bogdam e Biklen destacam quatro características da investigação qualitativa que metodologicamente marcam o nosso estudo em termos metodológicos:

1) a fonte direta de dados é o ambiente natural e o investigador é a fonte principal da recolha de dados; 2) os dados recolhidos são descritivos; o interesse do investigador centra-se sobretudo nos processos; 3) a análise dos dados é feita pelo investigador de uma forma indutiva; 4) o investigador interessa-se por compreender o significado que os participantes atribuem às suas experiências. (Biklen e Bogdam 2013 p. 335)

Estas características emolduram perfeitamente, ponto por ponto, as opções metodológicas que prosseguimos e refletem no essencial a forma como decorreu todo o nosso percurso no terreno empírico.

Os estudos de caso tiveram como guia orientador a construção de um modelo de análise, com uma estrutura analítica ligeiramente diferenciada entre o 1º e os casos seguintes. A definição dos parâmetros de análise procura identificar fatores-chave e relacionais entre as esferas de intervenção dos sujeitos presentes nos diferentes relacionamentos. A transferibilidade dos resultados e conclusões alcançados pelo estudo de casos concretos é conseguida mais pela “qualidade e exemplaridade” do que pela “quantidade e uniformização” (Santos, 1983; Estanque, 2005). A validade dos resultados reformulados na teoria advém da reflexão, da testagem das hipóteses, da narrativa descritiva das situações, da combinação de métodos, da formulação de matrizes, da recolha, análise e triangulação dos dados,

que em conjunto procuraram potenciar a generalização dos resultados obtidos na análise empírica (Sara Moreno Pires, 2014; Flyvbjerg, 2006).

As principais fontes de dados que utilizámos neste estudo foram: análise documental (decorrente da recolha vários tipos de documentos obtidos no processo); entrevistas semiestruturadas e entrevistas não estruturadas com trabalhadores, dirigentes sindicais, empregadores, responsáveis de recursos humanos e responsáveis de produção; sócios gerentes e representantes de administradores; observações diretas no contexto de trabalho; contactos formais e informais.

De entre vários métodos utilizados na recolha de dados, sublinhamos enquanto preocupação metodológica fundamental deste estudo as condicionantes que advêm da dupla qualidade em que o estudo foi concretizado, nomeadamente a condicionante na utilização da documentação (contratos de trabalho/contratos de prestação de serviços/ organigramas/ recibos de vencimento/ registo do pessoal/ relatório único/ pacto social e registos comerciais, registos de trabalhadores, sentenças do tribunal que se pronunciaram sobre os dois primeiros casos, etc.). Se por um lado entendemos beneficiar do privilégio de acesso à documentação no âmbito da ação inspetiva em que foi desenvolvida a pesquisa, por razões de sigilo profissional não são em nenhum momento identificados quaisquer dados que permitam reconhecer as empresas, trabalhadores e outros intervenientes. Foram atribuídos nomes fictícios tanto às empresas como a todos os intervenientes nos estudos de caso, por forma a proteger a sua identidade e impossibilitar a identificação. O mesmo ocorre com a documentação que entendemos útil anexar e em que também procedemos à ocultação de todos os elementos e dados identificadores. A utilização das técnicas de pesquisa requereu sempre da minha parte uma apertada vigilância das condições de utilização dos meios e da sua adequação aos problemas (Bourdieu, 2011).

4.2 Enquadramento da análise e as hipóteses de estudo

O modelo de análise da observação empírica foi construído sobre três hipóteses, cujos pressupostos podem ser representados nas seguintes proposições:

- 1- A descentralização produtiva e a fragmentação dos processos produtivos através de diversas formas de colaboração empresarial transformaram o espaço produtivo tradicional em novos espaços de funcionamento integrado, cuja influência recíproca acarreta consequências ao nível da articulação dos poderes empresariais, alterando nomeadamente a repartição dos papéis tradicionais dos sujeitos laborais, em particular do empregador, dificultando a sua identificação e responsabilização.
- 2- O funcionamento integrado das organizações produtivas (tanto ao nível dos grupos de empresas como das cadeias de subcontratação) carece de análise e da definição dos pressupostos de validade do próprio sistema de cooperação interempresarial que afaste formas ilícitas, ilegítimas e abusivas da utilização conjunta da prestação laboral dos trabalhadores das e nas várias empresas, como a “interposição fictícia de pessoas”.
- 3- O Direito do Trabalho construído e desenhado sob o paradigma da organização empresarial fordista reflete dificuldades de adaptação e resposta às mudanças organizacionais e tecnológicas da sociedade contemporânea caracterizada pela velocidade inovacional, nomeadamente ao nível da caracterização da relação de trabalho, da qualificação e responsabilização dos seus sujeitos.

A desconstrução destas hipóteses é realizada nos três estudos de caso sob duas linhas orientadoras que visam operacionalizar os conceitos de autonomia versus dependência através de uma dupla perspetiva enquadrada teoricamente nos pontos 2 e 3 do Capítulo II. Por um lado, a perspetiva organizacional e económica no relacionamento entre as empresas. Procuraremos demonstrar nesta linha de análise a necessidade de definição de premissas de validade do próprio sistema de relacionamento empresarial. Por outro, a perspetiva das relações de trabalho existentes nesses relacionamentos, cujo eixo de análise é centrado na qualificação da relação laboral, através do critério da subordinação jurídica, e na determinação e definição dos sujeitos laborais, em particular do empregador.

Na intersecção entre estas duas linhas de análise cruza-se a vertente jurídica com a vertente socio-laboral sob a perspetiva das relações de poder. Segundo Rydin, “o poder quer entendido como a capacidades para alcançar um objetivo, quer para fazer os outros atores agir de um determinado modo, é um aspeto integral de como as redes funcionam” (Rydin, 2006 p. 28). A problemática do poder nas relações de trabalho é estrutural neste estudo perante as seguintes questões: quem o exerce; como é exercido; qual a forma desse exercício; e quais os sinais, indícios e evidências que devem ser considerados na sua averiguação. Todas estas interrogações estão sintetizadas na seguinte pergunta: quem é efetivamente o empregador dos trabalhadores envolvidos nas relações triangulares de trabalho?

4.3 Estrutura analítica dos casos de estudo

A construção de um quadro analítico visa mapear uma série de indicadores organizacionais, como sejam procedimentos, regras, rotinas, processos, recursos e estratégias organizativas, nos dois níveis de análise (relacionamentos empresariais e relacionamentos laborais) que evidenciam um conjunto de formulações sobre as quais procuramos situar a análise dos dados e resultados obtidos. Estes critérios foram selecionados em resultado das formulações teóricas e do desenvolvimento das análises no campo empírico. Procuramos também efetuar uma caracterização sumária do quadro de pessoal das empresas estudadas em função dos fatores diferenciados em cada caso, consoante a pertinência dos mesmos para o caso concreto em análise, cujos dados são sintetizados nos anexos II e III.

A matriz de suporte ao quadro analítico assenta em vários indicadores organizados em função das seguintes finalidades:

- a) Verificação e comprovação dos impactos organizacionais e jurídicos desencadeados pelos dois níveis de relacionamento (empresarial e laboral);
- b) Verificação e comprovação dos impactos socio-laborais nas condições de trabalho dos trabalhadores afetados pelos efeitos desestruturadores da opção organizativa empresarial.

São três os vetores de análise que suportam a matriz analítica:

1) Relacionamento Interempresarial/ Fatores de verificação dos pressupostos de validade do relacionamento interempresarial no âmbito da atividade produtiva.

O objetivo é analisar os recursos estruturais e organizacionais das empresas, por forma a verificar a autonomia e independência interempresarial no desenvolvimento das atividades contratadas enquanto pressuposto de validade dos sistemas de cooperação. Foram reunidos os seguintes critérios tipológicos (que servem de base à aferição da presença de organizações independentes entre si, cada uma delas dotada dos seus próprios meios estruturais e sistemas organizacionais):

- Prosseguimento de uma atividade económica concreta que deverá ser coincidente com a definida no objeto social de constituição da empresa e o que é desenvolvido na prática;
- Existência de uma “organização” própria e estável;
- Propriedade dos meios de produção e instrumentos necessários ao prosseguimento da atividade;
- Independência e controlo dos poderes decisórios no sistema de produção e organização interna: ligações entre fornecedores e clientes; missão e valores organizacionais; código de conduta e regras de disciplina; e políticas de segurança e confidencialidade.

2) Relações de Trabalho / Fatores e verificação de legalidade na utilização da mão-de-obra por referência aos elos de ligação entre trabalhador e empresa-empregadora com base no critério da subordinação jurídica.

Trata-se de aferir o elo de subordinação jurídica que se estabelece entre o trabalhador e o empregador. Foram reunidos um conjunto de critérios tipológicos - indícios de laboralidade - que servem de base ao estabelecimento do vínculo direto de subordinação jurídica entre os sujeitos laborais (trabalhador/empregador) por

meio de uma análise qualitativa dos indícios assentes nos seguintes critérios: nível de inserção na organização - subordinação estrutural; e nível de independência e controlo sobre a estrutura dos recursos humanos, nomeadamente no exercício dos poderes de autoridade e direção sobre os trabalhadores (Critério da subordinação jurídica). A incidência foi sobre as seguintes matérias: recrutamento; formação; determinação quantitativa da prestação de trabalho (horários, turnos, férias, faltas); determinação qualitativa –modo de realização das tarefas; e, fiscalização e sancionamento.

3) Impactos sociais e laborais que advêm da descentralização produtiva: efeitos na esfera dos direitos dos trabalhadores

As exigências funcionais derivadas da dinâmica económica de colaboração empresarial, através da utilização conjunta e muitas vezes indiferenciada dos trabalhadores ao serviço das empresas, acarretam impactos e consequências no desenvolvimento das relações de trabalho que se procurarão identificar e evidenciar, nomeadamente nos seguintes níveis de análise:

- Contratação e duração dos contratos de trabalho: averiguação da permanência dos contratos de trabalho a termo, do reforço da sua utilização e justificação da sua necessidade enquanto mecanismo amplificador da precariedade temporal dos contratos e da inviabilização do princípio da segurança no emprego.
- Tempos de trabalho: a flexibilidade dos horários, da organização dos tempos de trabalho e do ajustamento da produção em função das necessidades de resposta empresariais.
- Extinção dos contratos de trabalho: legitimação da existência de causas objetivas de término dos contratos baseadas na relação mercantil interempresarial e a forma como tal afeta a estabilidade dos vínculos laborais, que passam a depender de decisões e condicionamentos externos.
- Políticas salariais baseadas em baixos custos – separação capital /trabalho: O projeto global empresarial fragmentado em pequenas unidades independentes diminui a capacidade económica para dar resposta a salários justos e adequados, agora cada vez mais sujeitos ao “dumping social” que decorre da competitividade empresarial, contribuindo para a degradação das políticas salariais.

- Segurança e Saúde: a interconexão das atividades como fonte geradora de riscos laborais acrescidos e incremento da vulnerabilidade dos trabalhadores em face dos riscos a que se encontram expostos.
- Relações coletivas de trabalho: afastamento da aplicação de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho e discriminação entre trabalhadores, filiação, alteração da capacidade e poder de negociação das estruturas sindicais, exercício do direito à greve.

5. Compreender a análise dos estudos de casos

A utilização de métodos qualitativos para analisar cada estudo de caso e estabelecer perspectivas comparativas entre eles, mais que um desafio comparativo, constituiu um desafio de síntese de todas as observações empíricas que decorreram ao longo destes últimos seis anos. As elaborações das matrizes de análise ajudaram a organizar, reestruturar e interpretar a recolha de dados. No entanto, estes critérios analíticos foram pontos de partida para gerir a informação (como elaborar o guião de entrevista, junto como Anexo I, ouvir os entrevistados, e posteriormente pensar analiticamente esses dados) e para, por várias vezes, reformular o conjunto de critérios analíticos em função dos resultados e dos novos questionamentos. A análise qualitativa carece de interpretação por parte do investigador, que procura descrever, explicar e compreender os factos e as experiências daqueles com quem interage para compreender, através das suas ações, as razões, intenções, e os sentimentos que estão na base da construção dessas experiências. O investigador deve como tal não se limitar a conceitos e hipóteses pré-concebidas e estar aberto a novas perspectivas de análise (Charmaz, 2006).

A análise da documentação que foi reunida ao longo de cada um dos processos, assim como as entrevistas e os contactos informais, representam as principais fontes de informação. A documentação requerida, o número de entrevistados e a utilização do guião de entrevista variou entre os três estudos de caso. Apesar da abordagem semelhante, em todos existiu a necessidade de

particularizar, restringir ou ampliar a análise em função do contexto específico de cada caso.

Procedemos de seguida à apresentação dos estudos de caso, cuja linha de interpretação dos dados decorre entre uma fase mais descritiva das situações e dados recolhidos, que foram observados em função dos vetores e das matrizes analíticas, e uma fase mais interpretativa na compreensão dos dados recolhidos, conforme a estrutura metodológica aqui apresentada.

A abordagem mais analítica será, no entanto, feita no final da apresentação dos três estudos de caso, em que os resultados serão objeto de uma triangulação de dados, no reforço das conclusões finais em torno dos efeitos sociais, jurídicos e laborais decorrentes da análise que realizaremos no IV e último capítulo.

Capítulo II

1. Primeiro estudo de caso: “Os *Trabalhadores Genéricos*”

O primeiro estudo de caso é realizado num centro de operações de um terminal rodoviário, envolvendo duas empresas que estabelecem entre si uma relação societária de grupo. A empresa-mãe, aqui designada como “REDEVIA SA” (detentora da concessão do serviço público de transporte rodoviário de passageiros na região centro e detentora do centro de operações), e uma outra empresa do grupo, designada como “TRANSPORTES LDA” e cuja atividade é o transporte em regime de aluguer e de turismo, e também o transporte coletivo de carreiras interurbanas. Na relação de grupo, a primeira detém a maioria do capital da segunda.

Breve caracterização da empresa:

Grupo societário - Empresa-mãe: “REDEVIA SA”

Empresa filha: “TRANSPORTES LDA”

Período de observação: 2013 a 2015

Tipo de atividade: Transportes coletivos de passageiros

Local de trabalho: Centro Operacional “zona centro”

Número de trabalhadores observados: 30 (aproximadamente)

Categoria profissional: Motoristas

Dados documentais: Horários de trabalho (Escala de serviço informatizadas; Escalas manuais); Contratos de trabalho; Mapas de pagamentos e “talões de depósito”; “Acordo de exploração conjunta”; Acórdão da Relação do Porto; Relatórios Únicos 2012 a 2016; Pacto social e alterações; Acordo de Empresa (IRCT), Acórdão da Relação do Porto; Sentença do Tribunal de Trabalho que se pronunciou sobre o presente caso de estudo.

Entrevistas: semiestruturadas a 17 trabalhadores (guião)

1.1 Pergunta de Partida e Matriz Analítica

Foi a partir da relação societária entre duas das empresas que compõem este grupo empresarial que se foram colocando questões cada vez mais complexas

na interpretação e no enquadramento jurídico ao nível das relações de trabalho existentes no quadro de cada uma dessas empresas. Nomeadamente, ao nível da mobilidade de trabalhadores entre as empresas observadas e no modo como esses trabalhadores eram utilizados de forma indiferenciada dentro do grupo societário.

A questão de base foi perceber qual o fundamento jurídico inerente à mobilidade e utilização dos trabalhadores contratados pela empresa-filha “TRANSPORTES LDA” por parte da empresa-mãe “REDEVIA SA”, e quais razões e consequências dessa utilização para as partes envolvidas, nomeadamente para os trabalhadores.

Desde o início, destacou-se o facto de a empresa-filha “TRANSPORTES LDA” não esclarecer diretamente nenhuma questão e remeter todos os assuntos a tratar para os recursos humanos da empresa-mãe, centralizados nos “serviços centrais” daquele grupo societário. Este comportamento revelou desde logo uma certa falta de autonomia na gestão do processo e das situações em análise por parte da empresa que assumia a qualidade de empregadora dos trabalhadores envolvidos.

A intervenção foi suscitada na empresa-mãe “REDEVIA SA” pelo Sindicato dos Trabalhadores dessa empresa, no âmbito de uma problemática de substituição de grevistas durante os serviços mínimos que decorreram no contexto da ação de greve.

A argumentação da empresa-mãe em relação à matéria da greve foi que os trabalhadores utilizados nos serviços mínimos durante o período de greve eram trabalhadores de outra empresa do grupo, a “TRANSPORTES LDA”, e que estes trabalhadores realizavam habitualmente o seu trabalho na “REDEVIA SA”, conforme comprovou com escalas de serviço anteriores ao período da greve. Assim afastados do problema da substituição de trabalhadores durante a greve, abriu-se caminho à problemática da utilização desses trabalhadores, de forma habitual, como era argumentado pela “REDEVIA SA” em defesa da inexistência da substituição de grevistas.

Procurámos perceber a regularidade da utilização desses trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” ao serviço da empresa-mãe. Foram assim solicitados os acordos de cedência ocasional à “REDEVIA SA” que informou que não existirem quaisquer acordos de cedência ocasional com os trabalhadores, por considerar que

essa circunstância não lhes era aplicada. Baseava este entendimento, num “acordo de exploração conjunta” e num acórdão da Relação do Porto que “alegadamente” se havia pronunciado sobre a mesma questão e que declarava não existir cedência ocasional ilícita de trabalhador, assente na circunstância de uma sociedade explorar serviços de transporte concessionados e autorizados a outra sociedade, tendo por base um “acordo de exploração conjunta”.

Assim, a “REDEVIA SA” justificava a utilização dos trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” na rotina normal da unidade operacional por existir entre as empresas uma relação de coligação ou de grupo, e pelo facto de terem celebrado um “Acordo de Exploração Conjunta” legalmente autorizado pelo IMTT. Esta argumentação foi reveladora de um momento importante na pesquisa e que resulta na circunstância de a empresa-mãe estar verdadeiramente convicta da legalidade da sua atuação em relação à mobilidade dos trabalhadores entre as duas empresas. Essa matéria passou a ser o objeto de preocupação e análise. Dado não existirem quaisquer “acordos de cedência ocasional” entre a “TRANSPORTES LDA” e a “REDEVIA SA”, fomos analisar o “Acordo de Exploração Conjunta” que alegadamente legitimava o recurso ao escalonamento destes trabalhadores por parte da empresa-mãe. O referido acordo de exploração conjunta viabilizava às partes outorgantes que na exploração de carreiras e outros serviços fossem utilizadas indistintamente viaturas e instalações da propriedade das sociedades signatárias, ou ainda outras viaturas e instalações contratadas ou adquiridas para o efeito, desde que reunissem as condições exigidas pela legislação em vigor. O que o “acordo de exploração conjunta” não previa (e nem poderia prever) era a utilização conjunta e indistinta de trabalhadores entre as empresas, que se verificava existir regulamente para o escalonamento dos serviços de transporte da empresa-mãe. De facto, entre empresas/sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, é admissível, nos termos do artigo 289º do Código do Trabalho, a cedência ocasional de trabalhador, desde que se verifiquem cumulativamente os requisitos legais previstos na mesma norma, que são: o trabalhador estar vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo; o trabalhador concordar com a cedência; e a duração da cedência não exceder um ano, renovável por iguais períodos até ao máximo de 5 anos. O artigo 290º do mesmo Código obriga a que entre cedente e cessionário o

acordo seja sujeito a forma escrita e contenha: a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; a identificação do trabalhador cedido; a indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, a indicação da data de início e da duração da cedência e a declaração de concordância do trabalhador. Nenhum destes requisitos estava a ser cumprido.

Estes factos e circunstâncias revelaram, desde logo, uma atitude muito interessante para a pesquisa, que assenta no facto da empresa-mãe colocar os trabalhadores ao mesmo nível que as viaturas e escalas de concessão. Encontram-se sujeitos à mesma utilização conjunta e indiscriminada, submetida apenas aos interesses económicos das empresas envolvidas. A sua utilização era sustentada através do referido “acordo”, sem considerarem à partida a ilicitude que decorre desse entendimento. A existência do acordo de exploração conjunta das mercadorias é juridicamente inatacável, estando as empresas num relacionamento comercial legítimo e juridicamente irrepreensível, como analisaremos em mais pormenor, no que concerne à exploração das viaturas e zonas de concessão. No entanto, as questões laborais em torno desse legítimo relacionamento empresarial pareciam estar esquecidas.

Uma breve nota para sublinhar que a legalidade do relacionamento interempresarial não simboliza, ou acarreta necessariamente, a legalidade das relações de trabalho e concretamente da mobilidade dos trabalhadores dentro desse relacionamento grupal. Procurámos perceber qual o sistema de organização da “REDEVIA SA” e a forma como os trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” se encontravam inseridos nessa organização. Foram recolhidos vários dados, documentos e realizadas entrevistas não estruturadas a cerca de 30 trabalhadores ao serviço na unidade operacional. A sua análise conduziu a conclusões inesperadas. Desde logo, a constatação de que o grupo de trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” ao serviço na Unidade operacional da “REDEVIA SA” não era homogéneo e não apresentava as mesmas características e conseqüentemente o mesmo enquadramento jurídico.

Foram identificados dois grupos de trabalhadores, ambos com contratos de trabalho formalizados com a “TRANSPORTES LDA” e a prestar serviço na “REDEVIA SA”, mas com diferentes características que, no nosso entender,

implicavam diferentes caracterizações das relações de trabalho envolvidas, nomeadamente pelo facto de o vínculo jurídico-laboral de cada um dos trabalhadores destes grupos se estabelecer com entidades distintas. Esta constatação conduziu-nos à interrogação central sobre a identidade efetiva do empregador dos trabalhadores envolvidos.

Pela necessidade de articular a análise segundo vários vetores construímos uma matriz analítica que vai ao encontro da verificação dos fatores organizacionais, conforme a metodologia e estrutura analítica apresentadas anteriormente (secção 4.3.).

A matriz analítica assentou nos seguintes eixos de análise:

<i>Relacionamento interempresarial</i>	<i>Análise organizacional</i>	<i>Relações de trabalho – Recursos Humanos</i>	<i>Relações Coletivas de Trabalho</i>
<ul style="list-style-type: none">•Tipo de relacionamento estabelecido entra as empresas•Conteúdo / Validade/Justificação	<ul style="list-style-type: none">•Sistema de organização interno•Estrutura organizativa	<ul style="list-style-type: none">•Caraterização dos Contratos de Trabalho•Subordinação Jurídica / Índicios	<ul style="list-style-type: none">•Instrumento de Regulamentação Coletivo aplicável•Capacidade Negocial e Filiação Sindical•Exercício do Direito à Greve

Prosseguimos com o desenvolvimento de cada um destes eixos analíticos, por forma a estruturar a análise dos dados recolhidos no presente estudo de caso.

1.2 Relacionamento interempresarial assente numa relação societária grupal

O relacionamento entre as empresas ocorre, tal como já referido, no âmbito de uma relação de grupo, sendo a “REDEVIA SA” sócia maioritária da “TRANSPORTES LDA”. Existe uma relação de coligação empresarial na prossecução do objeto comercial de ambas as empresas, que em 2010 outorgaram um “Acordo de Exploração Conjunta”, legalmente autorizado pelo IMTT. Vejamos que tipo de relacionamento é estabelecido entra as empresas em relação ao conteúdo e à validade da justificação na utilização do referido acordo.

Da análise do acordo de exploração conjunta resulta existir entre as partes a possibilidade de, na exploração de carreiras e outros serviços, serem utilizadas indistintamente viaturas e instalações da propriedade das sociedades signatárias, ou ainda outras viaturas e instalações contratadas ou adquiridas para o efeito, desde que reúnam as condições exigidas pela legislação em vigor. O acordo celebrado entre as empresas permite a utilização indistinta de viaturas e instalações na exploração de carreiras e outros serviços entre as mesmas. A empresa mãe “REDEVIA SA” justificou a utilização dos trabalhadores identificados a prestar serviço nas suas instalações com a circunstância da celebração do referido acordo de exploração conjunta. A justificação da empresa não reconheceu que a utilização dos trabalhadores (dos dois grupos identificados) da empresa “TRANSPORTES LDA” tivesse efetivamente que respeitar as regras de mobilidade imposta no Código do Trabalho, por um lado, e a sua qualidade de empregadora, por outro.

Foi analisada neste âmbito uma resposta dada pela empresa após uma notificação para regularização, onde alega o seguinte:

esta empresa é parte integrante de acordos de exploração conjunta celebrados com outras sociedades comerciais dedicadas à exploração de transporte público e regular de passageiros; Tendo por base os referidos acordos, estão as sociedades dos mesmos outorgantes legalmente legitimadas para proceder à exploração de serviços de transporte concessionados e autorizados a outras sociedades igualmente contratantes; A exploração de serviços de transporte concessionados e autorizados a outras sociedades por parte desta Empresa não determina a cedência, temporária ou definitiva, dos trabalhadores por si contratados. Todos os aspetos que concernem à conformação da prestação laboral de todos os nossos trabalhadores

são exclusivamente determinados por esta Empresa, não havendo lugar, reitere-se, à cedência, quer a título definitivo, quer a título temporário, daqueles trabalhadores às sociedades titulares dos serviços concessionados e autorizados.” (resposta da empresa à notificação/advertência para regularização).

Termina com a junção de um acórdão proferido pelo Tribunal da Relação do Porto, que alegadamente se havia pronunciado sobre questão de idêntica natureza e de onde resulta, claramente, a inexistência de cedência ocasional ilícita de trabalhador assente na circunstância de uma sociedade explorar serviços de transporte concessionados e autorizados a outra sociedade.

Desde logo, esta resposta é reveladora da resistência da empresa “REDEVIA SA” em assumir a qualidade de empregadora e as responsabilidades tanto nas cedências ocasionais, como não ocasionais, de trabalhadores que decorriam da mobilidade destes dentro do grupo empresarial. Esta circunstância evidencia a vocação das estruturas grupais na utilização dos trabalhadores e na sua movimentação dentro das empresas do grupo, apesar das consequências e prejuízos que possam daí advir para os direitos dos trabalhadores.

Análise do Acórdão da Relação do Porto

Ao analisar o acórdão referido, constatamos que do mesmo resulta expresso que o Tribunal considerou não ter ficado demonstrado naquela situação em concreto que o trabalhador prestasse a sua atividade indiscriminadamente a ambas as Rés, concluindo que a relação de grupo existente entre ambas as rés e a realização por parte do trabalhador/Autor de carreiras de serviço público concessionadas à 2º Ré não implica para aquele a manutenção e vigência de qualquer vínculo laboral com esta última, nem permite afirmar tampouco que a 2ª Ré tem sido beneficiária da prestação de trabalho do autor. No final, quanto à alegada cedência ocasional, pode ler-se no acórdão ter ficado provado que o acordo de exploração conjunta e a realização recorrente de carreiras de serviço público concessionadas à 2ª Ré não implicam, nem determinam, a existência de qualquer vínculo jurídico-laboral a esta última pelo trabalhador.

A análise efetuada pelo Tribunal da Relação não pode ser analogicamente comparada com o caso presente, uma vez que não foi provado naquele processo qualquer relação laboral do trabalhador (que ali assumiu a posição de Autor com a Ré Rodoviária do Minho). Não foram carreadas para o processo provas da

subordinação jurídica na prestação da sua atividade laboral à 2ª Ré, pelo que podemos afirmar que a situação em análise no acórdão não se assemelha em nada com o que se encontra em apreço na presente pesquisa. Ambas as situações seriam comparáveis caso, por exemplo, os trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” pudessem efetuar regularmente transportes nas zonas concessionadas à “REDEVIA SA”, com as viaturas e até farda da “REDEVIA SA”, ao abrigo dos acordos de exploração celebrados entre as empresas, mas sob as ordens e ao serviço dos comandos da empresa “TRANSPORTES LDA”, com a qual assinaram o contrato de trabalho e com a qual executam esse contrato de trabalho diariamente. Esta seria uma situação comparável à do Acórdão referenciado. Mas já não será o caso desses mesmos trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” quando são enviados para a Unidade Operacional da “REDEVIA SA” e entram na estrutura da empresa para efetuar o trabalho da “REDEVIA SA”.

O que acontece neste caso é que a utilização da mão-de-obra destes trabalhadores é feita, na prática, de acordo com os interesses da “TRANSPORTES LDA” e da “REDEVIA SA”, sem que haja qualquer acordo com os trabalhadores ou contingência. Trata-se de uma movimentação livre dos trabalhadores do Grupo entre as duas empresas, como se estivesse escrito no Acordo de exploração que para além da utilização indistinta de viaturas e instalações, também seria possível a utilização indistinta de trabalhadores (mão-de-obra) pelas empresas do grupo.

Na realidade, é muito diferente os trabalhadores serem utilizados indistintamente pelas empresas do grupo da circunstância de as empresas do grupo utilizarem os seus trabalhadores em zonas e veículos indistintamente. A última seria perfeitamente legal e integraria a situação descrita no referido Acórdão da Relação do Porto, mas não configura a situação dos casos em análise. A distinção entre estas duas situações apresenta-se difícil, mas fundamental.

A dificuldade de distinção é um dos pontos mais importantes que resultam da pesquisa, porquanto ela própria permite perceber a forma como a utilização

dos trabalhadores pelas empresas dentro das relações grupais ocorre dissimuladamente em variadíssimas situações distintas.

Vejamos desde logo a posição assumida pela Diretora de Recursos Humanos do Grupo Empresarial, que evidencia uma convicção de legalidade na utilização conjunta de trabalhadores ao arrepio das normas do Código do Trabalho, o que por si só é revelador da aptidão fisiológica da própria estrutura grupal para movimentar os trabalhadores sem qualquer preocupação ou fundamentação jurídico-laboral.

O facto de os próprios trabalhadores não formularem queixas de forma explícita é também revelador dessa circunstância. A não regularização da cedência ilícita por parte da empresa proporcionou a oportunidade de aprofundar a investigação. O foco deslocou-se para o sistema organizacional interno da “REDEVIA SA” de forma a compreender o grau de integração dos trabalhadores nessa estrutura de comando. A partir desse aprofundamento foi possível alargar o âmbito da pesquisa por forma a perceber quais os elos das relações de trabalho em presença entre duas entidades jurídicas distintas: a “REDEVIA SA” e a “TRANSPORTES LDA”.

1.3 Análise do sistema organizacional

O objetivo inicial foi perceber a forma como as duas empresas se encontram relacionadas na tomada de decisões. Os dados foram recolhidos através de análise documental, contactos diretos com as secções administrativas do comando operacional, bem como entrevistas não estruturadas a trabalhadores e diretores operacionais e de recursos humanos.

Foi perceptível que as decisões do gerente da “TRANSPORTES LDA” envolvendo a afetação dos recursos humanos ou mesmo das viaturas passam todas pelo crivo de autorização superior dos diretores da empresa “REDEVIA SA”. Os serviços de gestão de recursos humanos, financeiros e comandos operacionais e todas as decisões dos diversos sectores organizacionais encontram-se centralizados na sede da empresa-mãe que gere todas as questões fulcrais das sociedades participadas. Nem mesmo um simples esclarecimento, documento ou informação é prestado ou fornecido autonomamente pela “TRANSPORTES LDA”.

De acordo com o Diretor operacional da “REDEVIA SA”, a presença no local de trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” ocorria frequentemente, sendo uma rotina normal da empresa. A centralização das decisões nos comandos operacionais da empresa-mãe “REDEVIA SA”, nomeadamente nas estruturas de gestão situadas na sede, tornou-se um dado evidente, que condicionava todas as decisões da atividade desenvolvida pela empresa “TRANSPORTES LDA”.

O sistema de organização interna da “REDEVIA SA”

Foram efetuados contactos formais e informais com os trabalhadores e examinados vários documentos, como sejam: organigramas, registos de tempos trabalho, escalas de serviço, folhas de processamento, talões de depósitos, recibos de vencimento, e o cadastro dos trabalhadores. Procurámos compreender a forma como eram executadas as tarefas pelos trabalhadores. Entendemos ser útil uma análise mais descritiva para perceber a forma como os elementos organizativos nos permitem apreender o nível de integração do trabalhador na empresa.

Existem na Unidade operacional três secções: a secção Administrativa, a secção dos “expedidores” e a secção “Movimento de Tráfego”. Existe ainda um diretor operacional, um chefe de estação e um subchefe que controla o sector do movimento de tráfego. O trabalho circunscreve-se à afetação dos motoristas às escalas de serviço, afixadas na véspera e que determinam o trabalho e o percurso a efetuar no dia seguinte pelo motorista designado, sendo através delas que são processadas as horas de trabalho nos salários. As escalas são elaboradas pelo chefe da estação de acordo com um procedimento específico:

Preenche manualmente a escala-folha de processamento onde identifica o número do motorista, nome, chapa que efetua e número de viatura com que vai trabalhar. Posteriormente as escalas são enviadas para a secção de expedição e para os “expedidores” que estão a controlar o tráfego, subordinados às suas ordens, no sector de “movimento de tráfego” e que controlam todos os motoristas ali ao serviço. O serviço administrativo é responsável por inserir as escalas de serviço no sistema informático da empresa da “REDEVIA SA” para processamento dos salários na sede da empresa. No caso de existirem alterações reinicia-se o procedimento de afetação e controlo de tráfego”. (Entrevista ao chefe de estação novembro de 2015)

Depois de receberem a chapa e a escala do serviço, os motoristas efetuam o transporte. No final do dia, cada motorista é responsável por depositar a receita

dos vários transportes, carreiras, expressos, etc., numa máquina situada no terminal que receciona o dinheiro, regista o valor e emite um talão a entregar na secção administrativa. Essa secção é responsável pela verificação dos montantes entregues pelos motoristas e regularização de leituras, pagamentos e do saldo diário, através da listagem dos Movimentos do dia e do Mapa de prestação de contas.

Perante a descrição do sistema organizativo da “REDEVIA SA” coloca-se a questão da sua aplicabilidade aos motoristas da “TRANSPORTES LDA” ali presentes em execução de funções. Questionamos qual o nível de integração destes trabalhadores na empresa, que trabalho executavam, de que forma e por ordem de quem.

Os dados recolhidos evidenciaram que o trabalho dos trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” era executado da mesma forma em todos os itens analisados, o que revelava uma total integração destes trabalhadores no sistema e na dinâmica organizacional da “REDEVIA SA”. A única diferença encontrada diz respeito à forma como a escala era elaborada. Conforme foi possível apurar na secção administrativa e nas palavras de uma trabalhadora entrevistada nessa secção:

como esses motoristas não se encontram no sistema informático, as escalas são feitas manualmente e inseridas no sistema de acordo com o que consta da folha manuscrita pelo chefe da estação, para processamento dos salários na sede. (Entrevista a uma trabalhadora administrativa, outubro de 2015).

A requisição de trabalhadores é assim feita de forma bastante simples: o chefe de estação aborda o gerente da “TRANSPORTES LDA” sobre o número de trabalhadores que necessita e que assim são chamados para prestarem trabalho na unidade operacional da “REDEVIA SA”. A partir desse momento ficam ao serviço da “REDEVIA SA”. O motorista é informado verbalmente de que no dia seguinte se deverá apresentar no centro de operações da “REDEVIA SA”. Depois é preenchida manualmente a folha de processamento, onde constam os seguintes elementos: número do motorista, nome, chapa que efetua e número de viatura com que vai trabalhar. Se eventualmente houver alterações ao trabalho ou à escala, essas alterações são efetuadas da mesma forma que no caso dos motoristas da REDEVIA. Este procedimento é o mesmo para todos os motoristas sem exceção. A REDEVIA SA assume o comando, dá ordens e dirige os “expedidores” que

controlam o tráfego. Ou seja, a partir do momento em que entram ao serviço da “REDEVIA SA”, os trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” passam a reger-se pelo sistema organizacional da primeira e a prosseguir os mesmos objetivos, sob as ordens e direção do chefe da estação e inseridos na orgânica administrativa e logística da “REDEVIA SA”.

A verificação exaustiva das condições materiais de execução dos contratos na forma como os trabalhadores exercem diariamente as suas funções foi essencial para compreender o sistema organizacional e permitiu retirar duas conclusões iniciais fundamentais:

1) Não existiam diferenças na execução das tarefas entre os trabalhadores das empresas “REDEVIA SA” e “TRANSPORTES LDA” ao serviço naquela unidade operacional.

2) Existiam diferenças entre os trabalhadores da “TRANSPORTES LDA”, o que nos levou a distinguir dois grupos de entre esses trabalhadores. As averiguações permitiram identificar diferenças substanciais entre os trabalhadores da “TRANSPORTES LDA”. Enquanto uns se encontravam cedidos temporariamente à “REDEVIA SA” (de forma ilegal, dado que essa cedência não foi devidamente formalizada), outros, chamados de “Genéricos”, encontravam-se cedidos de forma permanente, porque nunca tinham trabalhado por conta e ao serviço da empresa que os havia contratado formalmente, a “TRANSPORTES LDA”. Aliás, foi este segundo grupo que estimulou a presente investigação, cujas diferenças constituíram o fator-chave da pesquisa que procuramos melhor esclarecer de seguida.

Existia um grupo de trabalhadores com contratos de trabalho celebrados com a “TRANSPORTES LDA” que em vários momentos eram cedidos à empresa “REDEVIA SA”, em regra por razões de substituição de trabalhadores por motivo de férias ou baixas, por exemplo. De facto, estes trabalhadores prestavam normalmente trabalho na zona da “TRANSPORTES LDA”, dentro da estrutura dessa empresa e sob as ordens e direção do seu gerente. Eram trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” que esporadicamente podiam ser enviados à Unidade Operacional da “REDEVIA SA” para temporariamente prestarem serviço, ao abrigo de “cedências ocasionais” que não eram formalmente assumidas, formalizadas e

consentidas pelos próprios trabalhadores, nos termos que a lei exige (já referidos na secção anterior). Não existiam dúvidas de que eram trabalhadores da “TRANSPORTES LDA” pois trabalhavam efetivamente ao serviço dessa empresa nas suas zonas de concessão ou outras, sob as ordens e orientação e dentro da estrutura orgânica da empresa contratante “TRANSPORTES LDA”. No entanto, existiam momentos em que, por necessidade da empresa-mãe “REDEVIA SA”, eram enviados para a Unidade Operacional para, temporariamente, satisfazerem necessidades dessa empresa. A mobilidade destes trabalhadores dentro do grupo empresarial era sustentada num *acordo de exploração* que não lograva cumprir os requisitos legais da cedência ocasional de trabalhadores. Este grupo de trabalhadores foi objeto de um processo contraordenacional autónomo pela infração dos requisitos legais da cedência ocasional, que obteve a condenação das empresas pelo Tribunal de Trabalho em comparticipação.

O outro grupo de trabalhadores chamados de “Genéricos” apresentava características bem distintas, uma vez que haviam celebrado formalmente contrato de trabalho com a empresa “TRANSPORTES LDA”. Contudo, estes trabalhadores nunca tiveram qualquer ligação de facto e real à empresa com a qual assinaram o contrato. Sempre trabalharam por conta e ao serviço da “REDEVIA SA”, desde o seu recrutamento até ao momento em que foi concluída a recolha de dados, encontrando-se inseridos na “REDEVIA SA” e a ela subordinados. Eram chamados pelos colegas de “genéricos”. Todo o trabalho destes trabalhadores estava adstrito aos interesses e às necessidades da “REDEVIA SA”. Enquanto motoristas, desempenhavam da mesma forma as mesmas funções que os motoristas da “REDEVIA SA”.

A situação destes últimos trabalhadores, os “genéricos”, era substancialmente diferente da do outro grupo. Apresentavam diferenças materiais, sendo estas fundamentais para responder de forma cabal à seguinte questão: quem é efetivamente o empregador destes trabalhadores? A resposta remeteu-nos necessariamente para a caracterização do contrato de trabalho e para o estabelecimento do elo da subordinação jurídica que nos permite determinar não só quem é o trabalhador, mas também aferir a sua contraparte, o empregador.

1.4 Relações de trabalho: Subordinação jurídica dos trabalhadores “genéricos”

A recolha de indícios de subordinação jurídica está intimamente relacionada com a recolha dos dados atrás expostos, que se prendem com o conhecimento da estrutura organizacional e da forma de execução das tarefas que ocorre dentro do sistema organizacional da empresa. Nessa medida, estes vetores entrecruzam-se em toda a pesquisa.

Partimos da percepção de que os trabalhadores “genéricos” se encontravam incorretamente enquadrados numa relação de trabalho que na verdade não se estabelecia com o empregador definido no contrato, a “TRANSPORTES LDA”, mas antes com a empresa-mãe do grupo societário onde efetivamente prestavam a sua atividade laboral, a “REDEVIA SA”. Esta percepção conduziu à recolha dos elementos e indícios caracterizadores do contrato de trabalho que consubstanciam a subordinação jurídica (num plano mais alargado que as constantes do artigo 12º do Código do trabalho). Tratou-se de aferir no âmbito de qual organização os trabalhadores prestavam a sua atividade e quem efetivamente exercia sobre eles o poder de direção e autoridade em paralelismo com definição de contrato de trabalho prevista no artigo 11º do Código do Trabalho.

Procuramos verificar qual a organização onde os trabalhadores estavam inseridos através da análise da estrutura orgânica da “REDEVIA SA. O objetivo foi verificar quem exercia o poder direção e de conformação material da prestação de trabalho. Para o efeito utilizámos como fontes dados documentais e entrevistas semiestruturadas a todos os trabalhadores que se encontravam no grupo designado “genéricos” e ao dirigente sindical. Foram analisadas várias etapas ao nível da responsabilidade da “REDEVIA SA” para com os trabalhadores, tendo sido possível concluir que a empresa-mãe deteve o controlo dos seguintes processos:

- Processo de recrutamento: o anúncio de trabalho foi efetuado pela “REDEVIA SA” com referência a necessidades de contratação para a sua unidade operacional;
- Processo de seleção dos trabalhadores: decorreu na sede da “REDEVIA SA”, no departamento de recurso humanos da empresa, onde os trabalhadores apresentaram a candidatura de emprego, currículo, etc.;

- Processo de formação inicial (teórica e prática): ministrada na sede da empresa da “REDEVIA SA” antes e após a contratação;
- Realização de exames médicos iniciais efetuados na sede da empresa;
- Processo de celebração e assinatura dos contratos de trabalho: realizado na sede da “REDEVIA SA”, sob a indicação para no dia seguinte os trabalhadores se apresentarem ao trabalho na Unidade Operacional da “REDEVIA SA”;
- Processo de execução das tarefas: os trabalhadores exerceram sempre as suas funções na unidade operacional da “REDEVIA SA” desde o primeiro dia de trabalho, em paralelo e nos mesmos moldes que os colegas da “REDEVIA SA” na execução das escalas de serviço de transportes, veículos, nos moldes atrás referidos. Sempre vestiram a farda com o nome de “REDEVIA SA”, igual à farda dos colegas. Nunca conheceram ou tiveram contacto com o gerente ou outro responsável da “TRANSPORTES LDA”. Nunca trabalharam com carros da “TRANSPORTES LDA”.

Nunca foram à sede ou outro estabelecimento da “TRANSPORTES LDA” porque sempre exerceram funções apenas na “REDEVIA SA” (carreiras urbanas, expressos e serviços de transporte).

Face ao domínio dos processos atrás referidos por parte da empresa-mãe, detivemos a nossa atenção no exercício do poder de direção e conformação material da prestação de trabalho por forma a determinar com quem era estabelecido o elo da subordinação jurídica.

Nesta matéria os dados recolhidos sobre o sistema organizacional foram essenciais para servirem de indicadores dos elementos da subordinação jurídica e ao nível de integração destes na estrutura da empresa. Os dados recolhidos permitiram verificar os seguintes indicadores de laboralidade: meios de trabalho e estrutura organizacional onde são exercidas as funções de motorista (nomeadamente instalações e veículos); estabelecimento dos horários (escalas de serviço); determinação do local da prestação de trabalho (Chapas que traduzem os percursos a efetuar pelas carreiras de transporte); quantidade de trabalho (ao determinar o tempo de trabalho - horas extras - quando necessário); quem determinava o trabalho e dava as ordens diretas e indiretas; e quem fiscalizava o desempenho e procedia ao pagamento das horas prestadas em função das escalas de serviço.

Ficou evidente que a “REDEVIA SA”, através das suas chefias, determinava diariamente a forma de exercício das atividades dos trabalhadores em todos os indicadores acima referidos. De facto, sempre exerceu o poder de direção e conformação da prestação laboral destes trabalhadores, que se encontravam adstritos a um processo de produção controlado pela “REDEVIA SA”, a quem coube, em cada momento, a definição das tarefas a prestar, ou seja o *modus faciendi* da execução da prestação daquela mão-de-obra, no *como*, no *modo*, no *quando* e no *onde*. Em relação ao outro grupo de trabalhadores, a única diferença encontrada diz respeito ao salário, uma vez que os trabalhadores “genéricos” não são remunerados pelas horas extra, fazendo “o mesmo” a “metade do preço”. Esta diferença de tratamento remete para a identificação da razão subjacente ao facto de nos contratos de trabalho figurar a “TRANSPORTES LDA” como empregador e não a “REDEVIA SA”.

A circunstância de não constar dos contratos de trabalho dos trabalhadores “genéricos” a identificação como entidade empregadora da empresa “REDEVIA SA” e apenas estar identificada a “TRANSPORTES LDA” não pode ser reconduzida a uma mera questão de forma, porquanto implica consequências diversas sobre as relações de trabalho, nomeadamente quanto ao regime convencional aplicável à “REDEVIA” e à “TRANSPORTES LDA”. Ou seja, ao incorretamente não ser identificada como empregadora no contrato a empresa “REDEVIA SA”, o que poderia configurar uma mera questão de forma vai muito para além de uma carência formal em termos de consequências jurídico-laborais na esfera de cada um dos trabalhadores afetados, uma vez que, conseqüentemente, estes trabalhadores obtêm um tratamento diferencial relativamente aos trabalhadores com contrato de trabalho celebrado com a “REDEVIA”. Desde logo, pela diferente aplicação do Instrumento de Regulamentação Coletiva Trabalho. No caso, a aplicação de normas contratuais diferentes entre estes grupos de trabalhadores constituía por si só uma diferença desigual e objetiva, porquanto a regulação laboral foi feita sob critérios distintos entre si, sem fundamento legal, revelando um comportamento arbitrário e por isso discriminatório.

Estas conclusões colocam em evidência a necessidade investigar os efeitos socio-laborais decorrentes da errónea identificação do empregador e as

consequências do uso fraudulento da fisiologia da estrutura grupal societária nas condições de trabalho dos trabalhadores envolvidos.

1.5 Efeitos socio-laborais: regime contratual coletivo aplicável e filiação sindical

Os efeitos sócios laborais deste estudo de caso foram predominantemente sentidos ao nível da discriminação e diferenciação de tratamento resultante da aplicação distinta dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. A análise do Acordo de Empresa (AE) da “REDEVIA SA” e do Contrato Coletivo Trabalho (CCT) dos transportes coletivos aplicável à “TRANSPORTES LDA”, em conjunto com outros dados recolhidos⁹, colocou em evidência o facto da estratégia de contratação indireta dos trabalhadores “genéricos” permitir uma discriminação infundada.

Em primeiro lugar, verificam-se diferenças de tratamento pela aplicação de diferentes IRCTS. Os trabalhadores “Genéricos” eram objeto de discriminação pelo tratamento desigual e ilegítimo que resultava da não aplicação do Acordo de Empresa em vigor desde 1983, mais favorável que o CCT aplicado aos trabalhadores da empresa contratante “TRANSPORTES LDA”. Nomeadamente, os salários e o processamento das horas de trabalho eram bastante mais favoráveis aos trabalhadores da “REDEVIA SA”. Em segundo lugar, à data da recolha dos dados, a empresa e o Sindicato da “REDEVIA SA” encontravam-se em greve e em fase de renegociação do Acordo de Empresa. Em relação a este ponto é importante sublinhar que o sindicato envolvido na negociação não representava os trabalhadores “genéricos”, para além de os considerar “perigosos” dado estarem a substituir a mão-de-obra da empresa.

Os dois factos enunciados têm consequências sobre o isolamento dos trabalhadores “genéricos”, exacerbando o sentimento de não pertença à empresa, para a qual de facto trabalhavam, por terem sido contratados por outra, à qual pretensamente pertenciam, mas com a qual não se identificavam e que desconheciam totalmente.

⁹ Nomeadamente, entrevistas com o delegado sindical da “REDEVIA SA” e com os trabalhadores envolvidos.

Verificou-se a sua ostracização por parte dos trabalhadores da “REDEVIA SA” por sentirem que a presença destes trabalhadores “Genéricos” ameaçava a sua posição dentro da empresa. Por outro lado, foi possível identificar repercussões também sobre a filiação sindical. A incapacidade do sindicato em atuar sobre a situação gerou dificuldades, uma vez que “pretensamente” estes trabalhadores pertenciam a outra empresa e era-lhes aplicado outro regime convencional negociado por outro sindicato.

Na verdade, a estratégia inerente à contratação indireta dos novos trabalhadores por meio de outras empresas do grupo e da utilização destes sem atribuição das mesmas condições de trabalho e regalias sociais, para além de favorecer a empresa em termos de custos laborais, e conseqüentemente prejudicar os novos trabalhadores com vencimentos e tratamento diferenciado em consequência da diferente aplicação do IRCT, provocava ainda efeitos adversos que embora menos visíveis, não se devem descurar. Especificamente no poder do Sindicato da “REDEVIA SA”, que era cada vez mais fragilizado em consequência da fragmentação do tecido social da empresa, agora disperso por novas empresas do grupo. A própria greve, o número de aderentes, a possibilidade de substituição de trabalhadores que estavam para um efeito e não contavam para outros, enfim, toda a capacitação do Sindicato era fragilizada e comprometida. Encontrava-se em curso um processo negocial com vista à renegociação do Acordo de Empresa, onde o Sindicato (tradicionalmente habituado a grandes lutas pelo poder que a paralisação do sector dos transportes lhes conferia) desesperava por ganhar terreno. Assim sem a capacidade de captar os “novos” trabalhadores dissimulados e que na realidade eram colegas, o Sindicato demonstrou a sua própria incapacidade de interpretar os factos e visualizar o fenómeno interpositório, de forma a poder combater-lo e ganhar terreno.

Da mesma forma, os trabalhadores “Genéricos” não só não aderiam à greve (o que era impensável) como também serviam para substituir (conjuntamente com os cedidos) os trabalhadores da “REDEVIA SA” durante os períodos de greve. O exercício do direito à greve era comprometido pela desunião dos trabalhadores que efetivamente pertenciam ou deviam pertencer à empresa que os explorava naquele momento, e com a qual o estabelecimento de laços de solidariedade era profundamente dificultado e lamentavelmente comprometido.

Em conclusão, as estratégias de mobilidade e contratação indireta por parte do grupo empresarial demonstram o (enorme) impacto negativo sobre a capacidade de união entre trabalhadores num sector tradicionalmente forte e com poder de negociação, como é o setor dos transportes de passageiros. Ficou patente a fragilização do poder sindical e a incapacidade de enquadrar e englobar o coletivo de trabalhadores pelas dificuldades jurídicas decorrentes do desmembramento societário grupal. Resultaram amplamente fragilizadas as relações de trabalho e consequentemente verificou-se uma vulnerabilidade acrescida dos trabalhadores “genéricos” pelo isolamento e pela dificuldade de perceção pelos próprios trabalhadores, que aceitavam as consequências como necessárias e impostas pelo simples facto de terem formalizado um contrato de trabalho com outra empresa.

Este caso foi objeto de um processo contraordenacional distinto que originou um enquadramento jurídico diferenciado do primeiro grupo de trabalhadores identificados como cedidos ilegalmente, considerando-se violado o artigo 101º do Código do Trabalho que consagra a figura da “pluralidade de empregadores”. O Tribunal de Trabalho deu igualmente provimento a este processo contraordenacional e condenou a “REDEVIA SA”, obrigando-a a assumir-se como entidade empregadora nos contratos de trabalho destes trabalhadores, que passaram a beneficiar das mesmas condições de trabalho legais e regulamentares dos restantes trabalhadores da “REDEVIA SA”. Os dados recolhidos na pesquisa são reveladores de como a subordinação jurídica assume no Direito do Trabalho uma importância fundamental, podendo ser usada como instrumento na resolução de situações que vão muito além daquelas em que habitualmente a usamos e que se reduzem aos parâmetros jurídico legais tradicionais.

2. Segundo caso de estudo: “Outsourcing” ou “empresa multisserviços” uma “nova” via de desregulação e alternativa ao trabalho temporário

O segundo estudo de caso foca-se na análise do relacionamento empresarial entre uma empresa prestadora de serviços outsourcing ou “multisserviços”. A empresa de outsourcing pertence, juntamente com outra empresa na área do trabalho temporário, a um grupo económico multinacional amplamente conhecido de trabalho temporário. O nome real das empresas é exatamente o mesmo, apenas com a diferença de duas siglas romanas (II) que acrescem à designação da empresa de outsourcing aqui renomeada “Outsourcing Group”. A semelhança no nome das empresas, com regimes jurídicos tão distintos, propicia o erro e a ignorância, pela incapacidade de os trabalhadores perceberem o regime que se lhes aplica, considerando que se registaram e foram recrutados através do site do grupo, conhecido pelo trabalho temporário, o que frequentemente os leva a pensar tratar-se de trabalho temporário. Esta confusão de regimes e de estatutos jurídicos não nos parece inocente, como a pesquisa irá procurar demonstrar.

A observação e a recolha de dados e elementos empíricos decorreram no período entre 2015 e 2017 e procurou examinar e compreender as razões pelas quais os trabalhadores estavam vinculados por contrato de trabalho a uma entidade diferente daquela para quem efetivamente trabalhavam e que beneficiava diretamente do seu trabalho.

Breve caracterização da empresa:

Empresa contratante: “Comunicações SA”

Empresa contratada: “Outsourcing Group”

Período de observação: janeiro de 2015 a julho de 2018

Tipo de atividade: Telecomunicações

Local de trabalho: Loja da “Comunicações SA”

Número de trabalhadores observados: 20

Categoria profissional: logistas

Dados documentais: Contrato de prestação de serviços; documentos de suporte das funções; mapas; tabelas, Tabelas Report de vendas; Resumos semanais e mensais; Autos comissionais; Código de Ética e Conduta; Manual de Formação; Organograma; Pacto social de constituição das empresas; Relatórios Únicos; Contratos de trabalho

Entrevistas semiestruturadas: a cerca de 30 trabalhadores.

2.1 Pergunta de Partida e Matriz Analítica

Afastado o cenário do trabalho temporário e da cedência ocasional de trabalhadores, a interrogação partiu do estudo das relações de trabalho que se estabelecem entre os trabalhadores ao serviço numa loja de telecomunicações, que passamos a designar como “Comunicações SA”, e a empresa prestadora de serviços, a “Outsourcing Group”. Constatou-se que os trabalhadores haviam sido contratados pela “Outsourcing Group” para exercerem as funções de atendimento nas lojas pertencentes à empresa “Comunicações SA”. Para compreender as razões inerentes a estas contratações foi necessário perceber a relação existente entre as empresas “Outsourcing Group” e “Comunicações SA”. Nesse sentido, verificamos ter sido celebrado entre ambas um contrato de prestação de serviços para a execução de várias tarefas de gestão das lojas que a “Comunicações SA”, de acordo com o seu discurso justificativo, decidiu externalizar e colocar em regime de outsourcing.

A pergunta de partida interroga qual é a sustentação no âmbito jurídico-laboral que justifica a contratação indireta dos trabalhadores no âmbito dos relacionamentos empresariais para a contratação de serviços a partir de empresas de “outsourcing” ou “multisserviços” que não possuem uma atividade específica ou concreta.

Um dos pontos fundamentais que nos move e motiva é desvendar as razões que levam o mercado a permitir que empresas sem atividade específica ofereçam todo o tipo de serviços, em todos os ramos de negócio e atividade. É

frequente encontrar gabinetes destas empresas (Kelly Services, Manpower, Randstad, etc.) dentro de grandes empresas produtivas (cerâmica, vidro, químico-plásticos, onde o número de trabalhadores ascende a duas e três centenas) a funcionar permanentemente e a alterar o regime dos trabalhadores entre trabalho temporário e outsourcing. É hoje vulgar encontrar contratos de trabalho com quatro outorgantes: a empresa de outsourcing, a empresa de trabalho temporário do mesmo grupo, a empresa utilizadora e o trabalhador. Esta é uma realidade que vive do silêncio e que vive da neblina onde se movimenta o “outsourcing” e de todas as suas potencialidades como maior ramo em expansão no mundo dos negócios.

A matriz analítica assentou nos seguintes eixos de análise:

Relacionamento interempresarial	Recursos estruturais/fundacionais das empresas	Análise organizacional	Relações de trabalho – Recursos Humano
<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de relacionamento estabelecido entre as empresas • Conteúdo • Objeto do contrato • Duração • Preço do serviço • Pré-requisitos 	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterização/Constituição das empresas • Análise do pacto social – objeto social • Atividade exercida – de facto e de direito (distinção entre prossecução da atividade efetivamente exercida e a definida para efeitos legais) • Capacitação de meios estruturais e técnicos para a prossecução das atividades. • Responsáveis legais 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de organização interno (definição de políticas) • Características do sistema organizacional • Organograma 	<ul style="list-style-type: none"> • Subordinação Jurídica / Indícios • Caracterização dos Contratos de Trabalho <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de Contrato- Natureza do vínculo contratual • Duração do contrato - Fundamento e Justificação legal

Prosseguimos com o desenvolvimento de cada um dos eixos analíticos, por forma a estruturar a análise dos dados recolhidos no presente estudo de caso.

2.2 Relacionamento interempresarial assente num contrato de “prestação de serviços”

O relacionamento entre as empresas é sustentado numa relação comercial baseada num contrato de prestação de serviços celebrado por um período de dois anos, com início em janeiro de 2015. Resultou da análise dos documentos, nomeadamente dos contratos de trabalho, das declarações dos trabalhadores e dos gestores de loja e de zona, que nos últimos 14 anos as adjudicações dos serviços contratados alternam entre duas empresas, a “Outsourcing Group” e a

também renomeada “Mangroup Outsourcing”, ambas prestadoras de serviços de outsourcing ou “multisserviços”.

Decorre da análise do contrato de prestação de serviços que o objeto do negócio descrito não é o objeto que na realidade é prosseguido. A realidade observada demonstra com toda a clareza que o contrato entre as partes se resume à cedência de trabalhadores pela empresa de outsourcing à “Comunicações SA”. Tal acontece sem a cobertura do quadro jurídico do trabalho temporário, por não se tratar propositadamente desse regime, pois embora seja já um regime tão cerceador de direitos, contém um conjunto de proteções e garantias que aqui se reduzem a nada. Curiosamente, ambas as empresas de outsourcing inserem-se em grupos económicos a par com empresas de trabalho temporário, sendo que também na “Mangroup Outsourcing” ocorre a mesma similitude nas designações comerciais que indubitavelmente induzem ao erro e confusão os trabalhadores que são recrutados.

O contrato: conteúdo, objeto, duração, preço, pré-requisitos, obrigações e responsabilidades

O Contrato de Prestação de Serviços celebrado entre a “Outsourcing Group” e a “Comunicações SA” tem como objeto a prestação de “Serviços de gestão operacional das lojas”. Para o efeito o contrato descreve as seguintes atividades:

- Desenvolvimento da atividade comercial (atendimento e venda de serviços e produtos “Comunicações SA”, monitorização da atividade e satisfação do cliente, comercialização de serviços, demonstração prática aos clientes do funcionamento dos serviços, exibição dos meios de produção do serviço);
- Gestão de processos e procedimentos (tratamento de documentação relacionada com a atividade da loja e verificar/resolver os processos pendentes-reclamações/registo do logista no sistema informático; receção e registo no sistema informático da “Comunicações SA” das quantias a pagar pelo cliente, controlo, guarda e depósito de todas as quantias recebidas pelo cliente; prestação diária de

contas e devolução à “Comunicações SA” de todas as quantias que a “Outsourcing Group” tenha recebido dos clientes e de que seja fiel depositária);

- Gestão de stocks (rececionar, conferir e dar entrada de mercadoria e merchandising, nomeadamente atualizando os registos e controlo de stock de equipamentos, artigos de merchandising e outros; manutenção de inventário atualizado; requisição e aprovisionamento atempado de equipamentos e artigos para reposição de stock mínimos);

- Organização de loja (exposição de produtos e artigos nas montras e móveis, garantindo a colocação e alteração de etiquetas de preços; elaboração de relatórios de atividade periódicos e outros sempre que pedido pela “Comunicações SA”; supervisão da limpeza de vidros, montras, toldos, pavimentos, equipamentos, decoração, móveis, revestimentos e montras, sempre que necessário; diligência na utilização de todos os elementos afetos ao exercício da atividade, nomeadamente, espaço, mobiliário e equipamentos; manutenção geral de um ambiente de higiene, limpeza, qualidade e eficiência).

- Melhoria contínua e formação (formação *on job* e *coaching*).

O contrato estipula também a prestação de divulgação, promoção e comercialização dos serviços “Comunicações SA”.

Tendo em conta os elementos fornecidos, seria de esperar que a orgânica da empresa contratada, a “Outsourcing Group”, assumisse o controlo das atividades externalizadas por forma a desenvolver-las no âmbito da sua própria organização interna, dos seus sistemas informacionais, tecnológicos e outros adequados ao bom desempenho do negócio celebrado.

Não foi esse o cenário que encontramos. Desde logo, o próprio contrato de prestação de serviços não se limita a descrever as atividades contratadas. Na verdade, grande parte do extenso contrato de prestação de serviços descreve em pormenor a forma como os trabalhadores da “Outsourcing Group” deverão desenvolver as atividades, as responsabilidades e obrigações inerentes a esse cumprimento. Tudo é definido ao pormenor, desde os termos utilizados, ao objeto, à remuneração, faturação e forma de pagamento, obrigações, responsabilidades, como iremos melhor explorar.

Sublinhamos desde já que a “Comunicações SA” expressa claramente que contratualizou com a “Outsourcing Group” uma parceria de negócio assente na

“confiança dos sócios”. Essa base de confiança entre as empresas é manifestada nos *Considerandos* do contrato, que transcrevemos pela importância que nos merece a compreensão dos seus termos:

A “Comunicações SA” é uma sociedade que se dedica à implementação, operação, exploração e oferta de redes e prestação de serviços de comunicações eletrônicas, bem como quaisquer recursos conexos e ainda ao fornecimento e comercialização de serviços, produtos e equipamentos de comunicações eletrônicas; No exercício da sua atividade, a “Comunicações SA” dispõe de uma rede própria de pontos de venda, composta, nomeadamente, por estabelecimentos comerciais, doravante designados por “Lojas Próprias “Comunicações SA”, para a promoção, demonstração e comercialização de serviços e produtos “Comunicações SA” bem como, para a promoção da sua imagem no mercado;

O posicionamento da “Comunicações SA” é o de uma empresa totalmente orientada para o cliente e preocupada em dar resposta às suas necessidades específicas e individuais, motivo pelo qual assume uma preocupação fulcral com o serviço prestado àqueles clientes, procurando sempre merecer a sua satisfação plena; A “Comunicações SA” pretende contratar os serviços de gestão operacional de Loja descritos no Anexo I, a uma ou mais entidades que disponham de competências, capacidades e quadros especializados nesse tipo de atividade a fim de, por tal meio, melhorar os resultados que tem vindo a obter na exploração das lojas próprias “Comunicações SA” mantendo os elevados níveis de qualidade; A “Comunicações SA” fundamenta a sua decisão de contratar a presente prestação de serviços no pressuposto, que considera essencial à celebração e manutenção do presente Contrato, de que a primeira Contraente atuará sempre:

Com lealdade e empenho, aplicando os seus melhores esforços e diligência para assegurar a qualidade e expansão dos serviços e produtos “Comunicações SA”;

Preservando e promovendo o “bom nome” e o prestígio das marcas e da imagem institucional da “Comunicações SA” assim como a qualidade dos serviços que a mesma presta, Numa perspetiva de valorização e promoção dos serviços e produtos comercializados pela “Comunicações SA” mesmo fora do exercício das atividades previstas neste Contrato ou fora da sua atuação;

A “Outsourcing Group” declara preencher os pressupostos acima referidos e deter a capacidade técnica, o “Know-How” e os recursos necessários e adequados para a execução dos serviços pretendidos; garante dispor de situação financeira e económica equilibrada, estrutura organizativa e modelo de gestão adequados, que lhe permite garantir a continuidade de execução deste contrato, com os níveis de desempenho previstos e acordados entre as partes;

A “Outsourcing Group” é uma sociedade de maior integridade e confiança da “Comunicações SA” por ela especialmente aceite para a celebração do presente contrato, na medida em que lhe dá garantias de solvência, de competência e de assegurar um elevado padrão de qualidade dos Serviços Contratados.

O presente contrato é celebrado intuitus personae, tendo por base as qualidades e garantias de boa execução que tanto a Primeira Contraente como os seus atuais gerentes oferecem à “Comunicações SA”. (Contrato de prestação de serviços celebrado entre as empresas)

A transcrição dos requisitos pré-contratuais demonstra que a relação entre as empresas vai muito para além de uma relação contratual e estabelece-se como

uma relação de confiança pessoal entre os sócios, na esteira do que explanamos como uma relação empresarial/grupal “de facto”, conforme a abordagem explicitada no final do primeiro capítulo.

Esta confiança é fundamental não porque a “Outsourcing Group” detenha a capacidade técnica, o “Know-How” e os recursos necessários e adequados para a execução dos serviços pretendidos, como é referido atrás, mas antes porque irá aceder a todo o “Know-How”, sistemas, procedimentos e recursos técnicos e tecnológicos da “Comunicações SA”.

A preocupação em simular o verdadeiro objeto do negócio é muito grande e fica bem explícita numa cláusula do contrato com a epígrafe “colaboradores da primeira contraente” que define a competência da “Outsourcing Group” para recrutar e selecionar os recursos humanos que afetará à execução do contrato, explicitando esta cláusula que os recursos humanos dependerão única e exclusivamente, hierárquica, funcional e economicamente da “Outsourcing Group”, de quem receberão as ordens, instruções e diretivas para a execução dos serviços, por quem serão pagos e coordenados, avaliados e fiscalizados a cada momento, cabendo à “Outsourcing Group” a responsabilidade pela sua colocação e supervisão nos termos necessários e exigíveis para a boa execução e cumprimento dos níveis de serviço e de qualidade que o contrato pressupõe. O número três da mesma cláusula esclarece que “entre a “Comunicações SA” e os Recursos Humanos que a “Outsourcing Group” afetar à execução do contrato não será constituída qualquer relação contratual, seja de que natureza for” (excerto do contrato de prestação de serviços). Parece assim suficiente declarar no contrato que não se assumem responsabilidades pelos trabalhadores para que elas não existam.

Claramente, é à volta deste ponto que tudo gira. A “Comunicações SA” não pretende assumir a qualidade de empregadora dos trabalhadores a trabalhar nas suas lojas e pontos de venda, pelo que contratou os serviços da “Outsourcing Group”. A questão que se coloca é, portanto, simples: terá a empresa transferido as atividades ou terá antes e simplesmente transferido a sua qualidade de empregadora para a “Outsourcing Group”?

De entre as inúmeras cláusulas contratuais, começemos por analisar uma que estipula à “Outsourcing Group” a obrigação de cumprir todas as normas legais e regulamentares aplicáveis em matéria fiscal, laboral e de segurança social

relativamente a todos os colaboradores afetos à prestação de serviços, assim como as regras de saúde, higiene e segurança no trabalho, sendo a única responsável pelo seu incumprimento. Fica bem patente a preocupação da “Comunicações SA” em se eximir, através do contrato de prestação de serviços, de qualquer responsabilidade nas matérias relativas ao núcleo essencial dos direitos dos trabalhadores nos vários âmbitos descritos. No entanto, são muitas as preocupações da empresa em assegurar a manutenção e o controlo de todos os aspetos relativos à execução do negócio, nomeadamente merece destaque uma cláusula que reserva a propriedade intelectual e os direitos de autor, incluindo marcas, conceito de negócio e Know-how:

O Know-how e conceito de negócio da “Comunicações SA” são um conjunto de organização e metodologias não patenteadas decorrentes da sua experiência, por ela aprovados e com ela identificáveis. Tal inclui, de entre outros aspetos relativos à venda de produtos e prestação de serviço aos clientes, a apresentação dos produtos em combinação com a promoção e prestação dos serviços, a relação com o consumidor, o modo de gestão administrativa, financeira, comercial e de marketing transmitidos à primeira contraente (Outsourcing Group) através, nomeadamente, dos manuais respetivos, circulares e cursos de formação. (Contrato de prestação de serviços celebrado entre as empresas)

A empresa “Comunicações SA” demarca que considerando que no âmbito da prestação de serviços, a “Outsourcing Group” tem acesso a informação privilegiada, sensível e de interesse fundamental sobre o negócio e metodologias da “Comunicações SA”, a “Outsourcing Group” e todas as eventuais empresas subcontratadas obrigam-se a não utilizar, enquanto vigorar o contrato, as mesmas equipas, incluindo a sua coordenação operacional e elementos de gestão de negócio, afetas à prestação dos serviços na prestação de serviços idênticos a empresas que não pertençam ao grupo “Comunicações SA” e que exerçam atividade concorrente. Assim, é assegurada a estanquicidade dessas equipas quanto a técnicas comerciais, formação profissional e acesso a informação confidencial (chinese walls). Esta é uma cláusula que não faria sentido se a empresa estivesse realmente a externalizar para a outra empresa, a “Outsourcing Group”, as atividades que descreveu no início do contrato e que fazem na verdade fazer parte do seu “core business”.

A cláusula seguinte prevê a possibilidade de a “Comunicações SA”:

a qualquer momento e através dos meios que entender convenientes, fiscalizar diretamente ou através de terceiros a execução dos serviços

objeto do contrato, designadamente através de auditorias não planeadas e da realização de testes para a avaliação da execução dos serviços e das regras definidas no contrato, por forma a monitorizar, continuamente, a prossecução dos objetivos e planos definidos e a reportar e exigir a correção de todas as situações e comportamentos que considere inadequados ou desconformes às regras e técnicas da respetiva atividade mediante reuniões de controlo periódicas. (Contrato de prestação de serviços celebrado entre as empresas)

Nada mais explícito no que se refere à garantia de assegurar o controlo, a fiscalização direta e “através dos meios que entender convenientes”. É ainda estipulada a obrigação de ser nomeado um “responsável da execução do serviço”, ao qual são atribuídos poderes de supervisão, gestão administrativa, funcional e hierárquica sobre os restantes recursos humanos e de interlocutor privilegiado junto da “Comunicações SA” para fiscalização e acompanhamento operacional da execução do contrato, nomeadamente do cumprimento dos procedimentos definidos e da qualidade dos serviços prestados.

Da análise do Anexo III do contrato de prestação de serviços decorre que a “remuneração do serviço” possui as características e os atributos que definem o conceito de remuneração laboral enquanto contrapartida direta e dependente do trabalho prestado. Tal resulta diretamente da cláusula quarta do contrato de prestação de serviços que estabelece a remuneração variável de acordo com os autos de medição e o cumprimento dos indicadores de qualidade, objetivos de atendimento e penalidades. Todos os fatores indicados dependem exclusivamente do trabalho prestado por cada um dos trabalhadores/logistas e é sobre esse trabalho refletido nos fatores descritos que é feito o pagamento do serviço. Esses elementos permitem concluir que os valores da faturação e o custo da prestação de serviços resultam mensalmente do trabalho dos logistas, tanto em termos de quantidade como de qualidade¹⁰.

¹⁰ Quanto ao preço dos serviços contratados, verificamos que a cláusula terceira (remuneração) do contrato remete a fixação dos valores e critérios remuneratórios para o Anexo III, que estipula pelos serviços contratados uma remuneração mensal que é composta por uma remuneração fixa (correspondente ao volume de horas de gestão operacional da loja contratada) e uma remuneração variável determinada em função da atividade comercial desenvolvida¹⁰. O ponto 3 do anexo III estabelece que a remuneração variável (RV) é aferida em função do resultado da atividade comercial desenvolvida em loja, de acordo com os procedimentos fixados pela “Comunicações SA” a cada momento. O anexo III refere expressamente que a qualidade de serviço é avaliada através de duas componentes: índice QoS (obtido através das seguintes rúbricas: auditorias de loja; ASAT-avaliação do cliente através de SMS/Chamada; Cliente mistério). Aliás, é explicitado no referido anexo que “em função deste índice QoS será atribuído a cada colaborador uma bonificação ou penalização de acordo com a tabela abaixo.” Essa tabela de penalizações é revista sempre que a evolução da oferta de produtos, serviços e processos o justificar. A remuneração fixa corresponde ao número de horas de gestão operacional, sendo esse número de horas, efetivamente, as horas que resultam

Em conclusão, a descrição pormenorizada das responsabilidades e obrigações visa garantir à “Comunicações SA” o controlo e domínio de todos os processos de decisão, fiscalização e gestão dos procedimentos e do Know-how, conceito de negocio, metodologias, manuais, circulares, formação, tudo com carácter secreto e que explicitamente procura avalizar com a definição precisa dos seus termos. Na execução dos serviços de gestão operacional da loja, o contrato evidenciava em todos os itens a necessidade de cumprir os procedimentos da “Comunicações SA” em vigor em cada momento, incluindo no que respeita a prazos e aos procedimentos disponíveis no Portal Comercial ou noutro suporte indicado pela “Comunicações SA”.

Ou seja, através do contrato de prestação de serviços atrás descrito, a “Comunicações SA” aparentemente transfere, externalizar, para a “Outsourcing Group” todas as atividades a serem desenvolvidas nas suas lojas. No entanto, fica patente no próprio contrato a enorme contradição entre essa pretensa transferência de atividades e a descrição precisa e pormenorizada dos termos em que essa atividade deverá ser desenvolvida. Ao mesmo tempo que declara externalizar todas as atividades, a “Comunicações SA” impõe que as mesmas sejam desenvolvidas nas suas plataformas informacionais e em obediência aos procedimentos e sistemas operacionais definidos, implementados e amplamente descritos no próprio contrato.

dos autos de medição, que não são mais que as horas prestadas pelos trabalhadores da “Outsourcing Group”. A remuneração variável é determinada em função dos resultados da atividade desenvolvida por cada colaborador, ou seja, as comissões auferidas pelos trabalhadores da “Outsourcing Group”. Todos os elementos constantes da fórmula de remuneração variável a ser paga à “Outsourcing Group” pela prestação de serviços dependem diretamente da concretização dos objetivos alcançados pelos trabalhadores/logistas de acordo com os parâmetros fixados pela “Comunicações SA”. Tal significa que o custo do serviço resulta do custo do trabalho individualmente prestado pelos trabalhadores, existindo neste âmbito uma relação direta e interdependente entre o valor do custo do serviço e o valor das remunerações dos trabalhadores da “Outsourcing Group” enquanto operadores logistas ao serviço da “Comunicações SA”.

2.3 Análise Organizacional: Objeto social e atividades desenvolvidas por cada uma das empresas

Um dos eixos de análise que entendemos importante analisar no contexto dos relacionamentos empresariais de âmbito contratual foca-se no objeto social de cada uma das empresas. Esse objeto fornece informação sobre as atividades que desenvolvem as empresas e a sua caracterização. Analisamos os pactos sociais e os estatutos das empresas, bem como o enquadramento nos códigos de atividade económica para sabermos exatamente que atividades prosseguem.

No caso da “Outsourcing Group”, o objeto social é definido nos seus estatutos da seguinte forma:

Prestação de serviços a empresas dos sectores primário, secundário e terciário, incluindo sem limites as áreas de: (i) contabilidade, auditoria, outsourcing, consultoria fiscal, consultoria para os negócios, gestão, consultadoria de tecnologias e sistemas de informação; (ii) informática, serviços de tecnologias e sistemas de informação, desenvolvimento aplicacional, gestão de sistemas e gestão de redes; (iii) estudos de mercado e sondagens de opinião; (iv) seleção e recrutamento de pessoal, formação profissional, recção de ofertas de emprego; inscrição de candidatos a emprego; colocação de candidatos a emprego; seleção, orientação ou formação profissional, desde que desenvolvida com vista à colocação do candidato a emprego; promoção da empregabilidade de candidatos a emprego através do apoio à procura ativa de emprego ou auto emprego; (v) secretariado, tradução e endereçamento; (vi) ensaios e análises técnicas, investigação; (vii) assistência médica, enfermagem, paramédica, farmacêutica, auxiliares de ação médica, emergência médica e formação e aperfeiçoamento profissional nestas áreas, e todas as outras atividades afins, complementares ou conexas a estas, como suporte das atividades principais de empresas de saúde humana e de outras empresas que careçam dos mesmos serviços, quer por imposição legal, quer por iniciativa própria, no âmbito de modalidades de gestão descentralizada ou através de parcerias; (viii) apoio domiciliário e cuidados continuados; (ix) segurança, higiene e saúde no trabalho; (x) gestão de equipas de profissionais de saúde, gestão de unidades de saúde de entidades públicas e privadas e gestão de serviços específicos em unidades de saúde, designadamente de pessoal, aprovisionamento, financeiros e de marketing, bem como outras atividades na área da saúde humana; (xi) outros serviços gerais de apoio e preparatórios e ou complementares das atividades principais das empresas, no âmbito das modalidades de gestão descentralizada ou participada. (Retirado dos estatutos da empresa)

A empresa “Outsourcing Group” indica o CAE (Código de Atividade Económica) 78300, que corresponde a “outro fornecimento de mão-de-obra”.

A descrição das atividades previstas no objeto social da empresa é vasta e permite uma amplitude de atuação que abrange uma enorme variedade de serviços. Esta empresa pertence a um grupo empresarial cujo nome real é

conhecido no mercado como empresa de trabalho temporário e que apresenta soluções nas seguintes áreas¹¹: *career counseling*, consultoria, formação, *outplacement*, *outsourcing*, recrutamento e seleção, trabalho temporário e *assessment & development*. Na área do outsourcing, a empresa apresenta-se no seu site da internet nos seguintes moldes:

especialista em soluções de outsourcing em diferentes áreas de especialização, permitindo que as empresas dediquem o seu tempo ao core do seu negócio e garante os melhores parceiros para suportar a atividade. A externalização tem como objetivo melhorar a performance e a qualidade do serviço. (Retirado do site da empresa)

Resulta da análise da descrição do objeto social da “Outsourcing Group” que esta empresa pode prestar todas as atividades que constam da ampla descrição e todos os serviços gerais de apoio e preparatórios e ou complementares das atividades principais das empresas, no âmbito das modalidades de gestão descentralizada ou participada. Ou seja, pode prestar todo o tipo de serviços. Daí a designação de empresas “multisserviços”.

No entanto a identificação do CAE da empresa “outro fornecimento de mão-de-obra” é elucidativo da sua real atividade.

O objeto social da “Comunicações SA” é definido nos seus estatutos como consistindo em:

implementação, operação, exploração e oferta de redes e prestação de serviços de comunicações eletrónicas e serviços conexos, bem como o fornecimento e comercialização de produtos e equipamentos de comunicações eletrónicas; distribuição de serviços de programas televisivos e radiofónicos, (Retirado dos Estatutos da empresa)

A “Comunicações SA” identifica como atividade o CAE 61100, correspondente a “atividade de Telecomunicações por fio”.

Procuramos compreender o sistema de organização interna e a capacitação de meios, físicos, técnicos e logísticos para o desenvolvimento das atividades contratadas. Os dados empíricos foram recolhidos através de análise documental, observação direta e contactos formais e informais com responsáveis de loja e trabalhadores. O objetivo prende-se com conhecer os meios materiais, técnicos, organizativos, tecnológicos que sustentam o desenvolvimento do

¹¹ Conforme informação retirada do site da empresa.

processo de trabalho nas “lojas”, por forma a averiguar a capacidade da empresa prestadora de serviços para exercer as atividades para as quais foi contratada.

Resultou claro que todos os meios de produção existente para a execução da atividade são pertença da empresa “Comunicações SA”, nomeadamente:

- a propriedade dos instrumentos, dos equipamentos de trabalho e de toda a logística (transporte/ entradas e saídas de materiais);

- os espaços comerciais (propriedade ou arrendamento) das lojas são da responsabilidade/titularidade da “Comunicações SA”;

- o horário de funcionamento é determinado pela “Comunicações SA”;

- a eletricidade e a água fornecidas às lojas são da responsabilidade e contratados pela “Comunicações SA”;

- a limpeza das lojas é da responsabilidade da “Comunicações SA” que adjudica esse serviço a empresas externas;

- o mobiliário é propriedade da “Comunicações SA”;

todo o material de escritório é fornecido, gerido e propriedade da “Comunicações SA”;

- as câmaras de vigilância são controladas e geridas diretamente pela “Comunicações SA”;

- os computadores são propriedade da “Comunicações SA” e a manutenção é efetuada pela “Comunicações SA”; as impressoras, tinteiros e a manutenção dos equipamentos são da responsabilidade da “Comunicações SA”, que adjudica esses serviços a empresas externas;

- todo o software e sistemas informáticos pertencem à “Comunicações SA” e são por ela geridos e controlados diretamente.

Ou seja, os dados recolhidos revelam de modo inequívoco que a “Outsourcing Group” não detém nem fisicamente, nem tecnologicamente qualquer meio próprio afeto ao desenvolvimento das atividades que pretensamente deveria desenvolver por sua conta e risco, porquanto todos os meios operacionais para desenvolver as atividades pertencem e estão sob o domínio da “Comunicações SA”.

As atividades efetivamente desenvolvidas pela “Outsourcing Group” reconduzem-se a funções típicas de um departamento de recursos humanos, que envolvem as seguintes tarefas: solicitação de documentos e arquivo;

processamento de vencimentos; processamento dos descontos segurança social; comunicações à segurança social e outras entidades, como Finanças, SEF, ACT; elaboração de mapas de horários de trabalho; elaboração de mapas de férias; marcação/alteração e registo de férias; registos de pessoal; registo dos tempos de trabalho processamento de valores em caso de cessação dos contratos; emissão de documentos obrigatórios, entre outras funções.

Em suma, a loja e tudo o que a mesma movimenta, desde mobiliário a consumíveis, eletricidade, limpeza, renda, impressoras, etc., são exclusivamente pertença e geridos diretamente pela “Comunicações SA”, que os administra e controla pelos seus próprios meios. A “Outsourcing Group” não possui nem gere qualquer meio produtivo, instalação ou equipamentos para o desenvolvimento da atividade de gestão operacional das lojas de telecomunicações, ao contrário do que seria expectável, o que nos coloca a questão de se tratar de uma empresa fictícia (conforme a abordagem teórica constante do ponto 2.3 do capítulo II).

Em conclusão

A utilização exclusiva dos processos e dos sistemas da “Comunicações SA” centraliza todo o poder decisório no que concerne à própria execução do objeto do negócio e que diz respeito ao funcionamento, contacto com os clientes, comercialização, apresentação e demonstração de produtos. Esta centralização das decisões e dos procedimentos nos sistemas tecnológicos geridos pela “Comunicações SA” retira à própria prestação de serviço todo o seu conteúdo material, “execução de serviços de gestão operacional”, do objeto que “pretensamente” foi negociado e que seria a gestão das lojas.

Estes dados revelam um aspeto fundamental na nossa análise: por um lado, o nível da autonomia na execução das tarefas por parte da empresa contratada, que se limita a ceder trabalhadores para se inserirem nos sistemas tecnológicos, metodológicos e organizativos da empresa contratante. Por outro, a capacidade que esses meios tecnológicos têm na orientação, direção e controlo dos trabalhos e na forma da sua execução. Concomitantemente, a “Comunicações SA” detém sob seu controlo as políticas da empresa “Comunicações SA” no que respeita a matérias como formação (inicial/recrutamento e contínua), código de conduta e ética, e utilização de recursos materiais. Estes são igualmente

instrumentos reveladores das políticas da empresa e da sua *Corporate Governance*.

Em resultado da análise dos dados relativos ao sistema de organização interno descrito e às atividades desenvolvidas, foi possível identificar um conjunto de características organizacionais que sintetizamos na tabela abaixo:

- ✓ Sistema de produção assente em mão-de-obra intensiva;
- ✓ Todas as tarefas são monitorizadas e registadas no sistema informático.
- ✓ Sistema assente na definição precisa das tarefas que cada trabalhador desempenha;
- ✓ Cronometragem dos tempos de trabalho;
- ✓ Vigilância (ao minuto) dos trabalhadores através dum controle informático/direto e permanente;
- ✓ Controlo mecanizado de verificação/ avaliação dos objetivos fixados.
- ✓ Responsabilidades centralizadas (sistema vertical hierárquico);
- ✓ Controle de qualidade integrado (através de sistemas de gestão da qualidade em todas as fases de atendimento desde a abertura do sistema na entrada da loja até à saída)
- ✓ Todo o trabalho é supervisionado pelo próprio sistemas de funcionamento dos softwares e pelo supervisor de loja
- ✓ Método *Kaisen* assente na otimização, rapidez de execução e baixo custo.

Estas características evidenciam um modelo organizacional de cariz taylorista/fordista, com um apertado controlo hierárquico funcional, realizado através de sistemas e plataformas informáticas que dirigem e controlam de forma panótica toda a atividade desenvolvida. Este processo organizativo é prosseguido pela empresa contratante “Comunicações SA”, que de forma direta, através dos procedimentos e processos descritos, dirige, controla e remunera os trabalhadores, sobre os quais inexplicavelmente não possui a qualidade de empregadora, apesar de assegurar permanentemente todos os aspetos da relação de trabalho que com eles estabelece. Esses aspetos serão aprofundados de seguida.

2.4 Relações de trabalho: Subordinação jurídica dos trabalhadores “logistas”

A subordinação jurídica constitui um elemento essencial de análise, cuja articulação é imprescindível com todos os outros eixos de observação e em particular com a análise organizacional. A relação de trabalho estrutura-se na subordinação jurídica e existe através dela, pelo que a verificação dos indícios que a caracterizam constituem pontos de ligação entre os sujeitos que a interpretam, o trabalhador e o empregador. Foi assim central para a pesquisa procurar ligar os sujeitos laborais entre si através desses pontos de conexão que foram a verificação dos indícios da subordinação jurídica e que passamos a enunciar.

Procuramos verificar quem exerce de facto os poderes do empregador: poder de autoridade, poder de direção e poder disciplinar (fiscalização/controlado/sanção). Utilizamos como fonte de dados as explicações dos trabalhadores, que relatamos (e transcrevemos algumas partes), fornecidas no âmbito das entrevistas semiestruturadas sobre o funcionamento das lojas e do seu trabalho diário.

Poder de Autoridade - Direção

O poder de direção consiste em dar as ordens, instruções de trabalho e dirigir as operações (a forma de exercer as tarefas, os procedimentos e regras). A auscultação dos trabalhadores quanto a essa matéria permitiu recolher vários elementos que elucidam a forma como essa autoridade é exercida e quem a exerce.

A “Comunicações SA” envia todas as informações sobre os produtos e campanhas diariamente. As orientações de trabalho são enviadas e fixadas pelo sistema de “alertas” que obrigam a executar uma tarefa (como seja oferecer um produto ao cliente, alterar um procedimento, etc.). As instruções de trabalho são dadas pelos “alertas diários” e “alterações do produto”, sendo que através do computador e portal comercial são fornecidas todas as informações sobre o produto e procedimentos de vendas no portal comercial. Como é esclarecido por um operador/colaborador:

a empresa “Comunicações SA” dirige todo o nosso trabalho, através do sistema informático. O acompanhamento é constante e diário. O responsável de área (da Comunicações SA) fixa os objetivos e controla todo

o trabalho realizado nas lojas e por cada colaborador (logista). Existe ainda o “Tools” que é reencaminhado pelo “Reporting center” é um departamento de registo dos dados dos colaboradores, de todo o trabalho efetuado. O Reporting Center efetua no “Tools” a “retenção”, as “Vendas” ou seja, é registada toda atividade dos colaboradores (Diária/semanal e mensal) é feita uma análise de duas vezes por semana designada “status” das vendas para verificar o trabalho dos colaboradores/logistas. O Tools que visa acompanhar os resultados da concretização das vendas é gerido pela “COMUNICAÇÕES SA”. (Entrevista a trabalhador em novembro de 2016)

Estas informações e diretrizes são complementadas por reuniões de gestão de loja, que ocorrem regularmente, entre o responsável de área da “Comunicações SA” e o gestor de loja e também com os chefes de equipa. Nelas são avaliadas as propostas de trabalho, as vendas, o tempo médio de atendimento dos clientes, as taxas de desistência das senhas dos clientes e todos os indicadores de funcionamento da loja. Posteriormente é feita uma análise especificamente a cada um dos lojistas que é apreciada pelo responsável de área da “Comunicações SA”. Esse responsável controla a prestação de todos os colaboradores/operadores, com exceção da parte empresarial.

Apesar de os operadores/colaboradores também reportarem o trabalho à responsável e à loja, é à “Comunicações SA” que têm de reportar e é dela que aguardam autorização para todo o seu trabalho. O objetivo empresarial é da responsabilidade da “Comunicações SA” e tudo é tratado via email, skype business, e por telefone. Existem supervisores da “Comunicações SA” que trabalham a partir dos escritórios em Lisboa ou no Porto, mas é habitual deslocarem-se à loja para mostrar os valores das vendas, esclarecer dúvidas, mostrar percentagens e o nível de concretização dos objetivos. É através dos supervisores que a empresa controla as vendas e número de senhas, denominadas de “taxa de eficácia”. Os trabalhadores referiram que sentem que o trabalho é todo dirigido e controlado pelos supervisores da “Comunicações SA” e que são eles que lhes dão as instruções e as ordens de trabalho, através de documentos e bases de dados e de plataformas que utiliza para analisar, contactar clientes, fazer propostas de serviços e autorizar a conclusão de vendas. Também referiram que as formações são ministradas pela “Comunicações SA”.

Poder de Disciplinar (fiscalização/controle/sanção)

O poder disciplinar consiste em controlar, inspecionar e fiscalizar o trabalho. A identidade de quem exerce esse poder e a forma como é exercido são elementos importantes a ter em consideração. A seguinte declaração é reveladora desses elementos:

Temos um objetivo a atingir, fazer vendas e somar pontos. É a “Comunicações SA” que lança os objetivos e que fixa, altera e controla a todo o momento. Tudo o que se faz na loja é avaliado. Somos avaliados todos os dias e constantemente e essa avaliação é feita diretamente pela “Comunicações SA”, porque os resultados são fixados e vão parar diretamente e no momento à “Comunicações SA” por meio dos registos realizados nas plataformas. Tudo o que fazemos é visto pela “Comunicações SA”. Temos um departamento de qualidade que avalia tudo o que fazemos e recebemos emails com instruções e penalizações sobre erros que fazemos. Há um acompanhamento constante da “Comunicações SA”, a nível informático e também pelo responsável de área que controla todo o trabalho, anda nas lojas que lhe estão afetas, verifica a imagem, os resultados que são apresentados nas tabelas onde vêm discriminadas todas as vendas de cada um dos logistas e onde se consegue ver o cumprimento das metas e dos objetivos pré-fixados. (Entrevista a trabalhador em agosto de 2016)

No que concerne ao poder de fiscalização, os trabalhadores entrevistados declararam que é a “Comunicações SA” que procede diretamente à fiscalização do seu trabalho. Se no sistema forem, por exemplo, introduzidos critérios que eles acham diferentes dos estipulados, pode haver uma penalização. Nos autos comissionais vêm descritas as penalizações que também são dadas a conhecer via email, onde são referidos os incumprimentos. Por exemplo, as reclamações dos clientes. Depois de serem registadas no sistema e preenchidos todos os passos, se os passos preenchidos não estiverem de acordo com o considerado correto, há lugar a uma penalização e é enviado um email registado como “não conformidade”. No mesmo consta a número da conta do cliente e a designação geral do erro de tipificação, mas não diz especificamente qual o erro e qual a resolução correta do mesmo, por forma a compreender a atitude a corrigir. Estes incumprimentos surgem automaticamente no sistema. Os níveis de incumprimento são definidos por cores (verde, amarelo e vermelho) consoante gravidade da atuação e descontados nos autos comissionais feitos por uma equipa e pelo sistema que analisa todo o trabalho realizado pelos logistas¹². Conforme foi possível aferir, todos os problemas de

¹² Por exemplo, os erros de registo e de portabilidade são designados por verde e retiram 3 € à comissão. O erro de falta de transparência de venda e os valores incorretos são designados com a cor vermelha e custam ao logista a penalização de 35 €. No mês passado, quatro registos custaram

penalização são detetados e reportados à “Comunicações SA”, sendo a “Outsourcing Group” apenas uma via para chegar à “Comunicações SA”.

A “Comunicações SA” possui um Departamento “anticorrupção”. Tal prende-se com o facto de existirem determinadas ofertas que os trabalhadores podem oferecer ao cliente. Por exemplo, se o cliente já tem contrato, podem oferecer proposta de retenção; se está referenciado para comprar uma campanha, é essa que tem de ser oferecida e não outra diferente; ou então se podem ou não oferecer uma box. O departamento de qualidade consegue perceber se houve uma falha em relação ao que deveria ser oferecido e no caso de existir, o logista/colaborador é penalizado com uma sanção nas comissões, sendo informado da penalização por email. Imediatamente o departamento deteta e classifica o problema, no entanto não explica em concreto a razão da falha e qual teria sido a operação correta. O sistema gera um visto de sancionamento para todas as falhas. Há vários tipos de falhas: erros processuais, erros de portabilidade, erros de aplicação de campanhas, má venda, etc. Por exemplo, é considerada uma má venda se um cliente a quem não foi oferecido telefone fixo no âmbito de um pacote manifestar descontentamento e se se verificar que o pacote oferecido é diferente do acordado. Essa situação gera um erro no sistema. Nestes casos, o departamento de qualidade rastreia todas estas situações e faz os alertas via email.

Os trabalhadores podem contestar as penalizações internamente, através do departamento que faz a fiscalização do trabalho, mas não há clareza na transmissão de informação, por forma a corrigir a situação no futuro, nomeadamente no que concerne a situações relativas a vendas e pedidos de portabilidade. Quem é responsável pelo departamento de qualidade é a “Comunicações SA”, que transmite a informação das penalizações e todas as outras determinações à “Outsourcing Group”, e posteriormente o valor das penalizações é subtraído nos autos comissionais e na “Tabela comissional”. As seguintes declarações são elucidativas a esse respeito:

quando falam connosco é criada uma entrada no Help Desck onde é especificam o problema, mas existe uma linha telefónica que serve para tirar dúvidas com os experts em campanhas. No caso de dúvidas, numa situação dum colega meu em que foi penalizado 35€ o departamento de qualidade entendeu que o procedimento utilizado era errado, por ele ter aplicado um crédito ao cliente que não deveria ter aplicado, mesmo tendo com o apoio

a um trabalhador entrevistado 12 €. A data da portabilidade estava incorreta pois não correspondia à data de entrada do formulário.

telefônico do Help Desk que confirmou a aplicação desse crédito e que lhe foi dado o aval. Mesmo assim com a confirmação da supervisão foi sancionado e efetuaram um corte nas comissões. Esse meu colega reclamou e indeferiram o pedido por não ter havido evidência de que o help desk tivesse informado e autorizado o aval para a situação. Não reclamou à “Outsourcing Group” porque eles não têm nada a ver com isso, eles só pagam o salário conforme a “Comunicações SA” define nos autos comissionais. (Entrevista a trabalhador em agosto de 2016)

Quem manda é a empresa “Comunicações SA”. Se o coordenador da “Comunicações SA” entender que um dos colaboradores não está à altura, são eles que têm a primeira palavra para que seja convidado a sair. Com a reestruturação da empresa há mais exigência porque na loja para além do apoio ao cliente, eles estão focados em vender, fidelizar clientes e angariar mais clientes. Se por acaso houver alguma coisa que não esteja dentro dos parâmetros e processos que estão definidos, somos penalizados. (Entrevista a colaborador com dez anos de antiguidade em agosto de 2016)

A existência de auditorias mensais foi outro elemento revelador do exercício do poder de autoridade. As auditorias são realizadas por trabalhadores da “Comunicações SA” e centram-se em aspetos como, por exemplo, a imagem pessoal dos colaboradores, a realização de testes escritos para verificar a aptidão e o conhecimento sobre campanhas e processos. No âmbito das auditorias é também efetuada a observação do atendimento dos “logistas” aos clientes, com vista a avaliar a sua prestação. No final é feita a avaliação da loja e atribuída uma nota que eventualmente pode dar lugar a penalizações ou a prémios. Se a nota for má, as comissões podem ser reduzidas. Outra estratégia de avaliação é o cliente mistério que avalia a qualidade do atendimento do “logista”, que tem de ser de excelência e com base nos critérios estabelecidos¹³.

Do exposto resulta que o exercício do poder de fiscalização e sancionamento direto do trabalho dos trabalhadores nas lojas por parte da “Comunicações SA” constitui mais uma valência do exercício do seu poder de autoridade, não restando dúvidas que esse exercício é efetuado de forma direta, constante e até persecutória em determinados momentos, conforme relatos dos ex-gestores de loja:

A pressão sobre os colaboradores é constante e é realizada diretamente pelo cliente “Comunicações SA”. Tudo gira em torno dos objetivos de

¹³ Através de entrevistas a dois ex-gestores de loja da “Outsourcing Group” foi possível identificar os objetivos que são estabelecidos aos gestores de loja da “Outsourcing Group”: orientar e motivar a equipa; dar formação em loja no recrutamento; trabalho de backoffice (fazer caixa, registos de movimentos e entrega de dinheiro); organizar os stocks; garantir a imagem da loja; receber reclamações de clientes; responder a emails; apoio de expediente aos colaboradores; distribuição de objetivos; e gerir conflitos.

vendas, que são cronometrados ao milímetro pelo cliente “Comunicações SA”. A pressão vem de cima, do coordenador da “Comunicações SA”, através de um processo de avaliação direta e contínua. A razão é que os objetivos do coordenador da “Comunicações SA” dependem da concretização dos objetivos das lojas que estão sobre a sua responsabilidade. Assim, a pressão do coordenador é constante e a avaliação dos colaboradores também. (Entrevista a ex-responsável de loja da Outsourcing Group, novembro de 2016)

Em todos os anos de trabalho, os gestores acima indicados declararam nunca terem sido alvo de processos disciplinares. Os colaboradores são em regra convidados a sair, e quando não aceitam, no limite é extinto o posto de trabalho. Um ex-responsável declarou o seguinte:

O gestor/coordenador da “Comunicações SA” analisa os resultados e se está descontente com a prestação de um colaborador, ele sai e ponto final. Não há discussão. A “Outsourcing Group” é apenas informada da saída do trabalhador para agilizar o processo da sua saída. As ordens vêm da “Comunicações SA” e do seu coordenador, mesmo o recrutamento tinha de ter o aval do coordenador. Quem manda/gera e determina tudo nas lojas e nos trabalhadores é a “Comunicações SA”. Os mails de pressão sobre objetivos e resultados vêm todos do coordenador da “Comunicações SA”. Expressões como “a tua cabeça está a prémio” era vulgar. O trabalho é dum desgaste muito intenso. Tudo é da “Comunicações SA” apenas os contratos de trabalho são da “Outsourcing Group”. A coordenadora da “Outsourcing Group” trata apenas dos recursos humanos e do stock da loja, se desaparecer um telemóvel ou um equipamento o valor é retirado à loja, ou seja, a todas as comissões dos colaboradores. (Entrevista a ex-responsável de loja da Outsourcing Group, novembro de 2016)

O coordenador de área da “Comunicações SA” acompanha o funcionamento das lojas na zona Norte sob a alçada da “Outsourcing Group”. As suas funções consistem em atribuir os objetivos, todos os indicadores de retenção e mapas de performances à “Outsourcing Group”. Estes mapas são originados pelo sistema informático a partir dos registos efetuados pelos logistas no sistema durante o atendimento. O sistema origina vários *reports* em diversas áreas¹⁴. De acordo com um entrevistado,

tudo é feito em sistema, há um sistema global onde tudo é feito, seja uma venda de um equipamento ou uma troca, todas as intervenções são registadas no sistema central. Todos os registos originam dados comparativos. (Entrevista a ex-responsável de loja da Outsourcing Group, novembro de 2016)

¹⁴ São exemplos os mapas de vendas, mapas de retenção, TMES (tempo médio de espera do cliente), TMA (tempo médio de atendimento), percentagem de desistências de senhas não atendidas, clientes entrados, clientes atendidos e management requests - pedidos de helpdesk.

A atividade de cada logista é registada¹⁵ e analisada por produto, de acordo com o objetivo fixado e a taxa de eficácia expressa em percentagem para cada um dos colaboradores. Em estreita relação com o poder de fiscalização e controlo, a “Comunicações SA” possui um “Código de Ética” - “Versão resumida para Parceiros e Fornecedores”, que atesta a regulação por parte da empresa. De acordo com o documento, a “Outsourcing Group” obriga-se a

fazer cumprir as regras definidas a cada momento pela “Comunicações SA” e salvaguardar a reputação da “Comunicações SA” em todas as situações, tanto ao nível comportamental dos colaboradores, como no uso dos recursos disponibilizados para a realização das tarefas (...)a utilização da oferta e os meios disponibilizados pela “Comunicações SA” de forma rigorosa e de acordo com as regras estipuladas (descontos, campanhas, informação de produto, condições promocionais, etc.), protegendo-os contra a fraude, furto ou alteração.”

No entanto, as regras de conduta que a “Comunicações SA” define a cada momento e que devem, nos termos do Código de Conduta, ser cumpridas pelos parceiros e fornecedores dirigem-se em concreto aos trabalhadores. O que acontece é que o código de conduta não é entregue ao parceiro/fornecedor (“Outsourcing Group”) para provir pelo seu rigoroso cumprimento, mas é antes integralmente aplicado, fiscalizado e escrutinado pela “Comunicações SA” diretamente sobre os trabalhadores da “Outsourcing Group”. Ou seja, não é a “Outsourcing Group” que controla, aplica e fiscaliza o cumprimento do Código de Ética junto dos seus trabalhadores, mas antes a “Comunicações SA” que de forma direta e nos termos que acima ficaram expostos o faz. O que se constata na prática é que este Código serve para reforçar e garantir em relação aos trabalhadores ao serviço da “Comunicações SA” o cumprimento dos parâmetros e regras estabelecidas pela empresa no relacionamento com o cliente.

Em conclusão

Os trabalhadores/logistas encontram-se, portanto, inseridos e integrados na estrutura organizacional e também hierárquica da “Comunicações SA”, sob o seu domínio jurídico na conformação da sua relação laboral. Dependem economicamente da “Comunicações SA” e esta é a beneficiária do produto da sua atividade. Ou seja, o elemento da personalidade da prestação de trabalho não podia

¹⁵ Esse registo é concretizado num documento denominado “Performance individual”.

ser mais marcante na relação estabelecida entre a “Comunicações SA” e o trabalhador/colaborador. A análise das “performances individuais” e de resultados são reveladoras desse elemento de personalidade, tão definidora das relações laborais.

Igualmente, a remuneração do trabalho e a forma como o próprio contrato de prestação de serviços prevê e consagra as regras de pagamento são reveladoras de outro elemento caracterizador do contrato de trabalho, a remuneração. O custo da prestação de serviços é aferido diretamente pelo custo do trabalho dos logistas, tanto em termos de quantidade como de qualidade. Ou seja, na execução do seu trabalho, os trabalhadores são remunerados de acordo com o trabalho prestado nas lojas da “Comunicações SA”, limitando-se a “Outsourcing Group a processar os valores apurados mensalmente pelo trabalho que cada um dos trabalhadores presta diretamente à “Comunicações SA”, a beneficiária da sua atividade.

Aqui chegados, a questão que se coloca perante os dados empíricos recolhidos é: qual a relação existente entre as empresas “Outsourcing Group” e Comunicações SA”? O contrato celebrado entre as empresas simula uma prestação de serviço que não existe e escamoteia o verdadeiro objeto do negócio que é efetivamente a cedência de trabalhadores.

O que existe de facto entre a “Comunicações SA” e a “Outsourcing Group” é uma parceria organizacional, em que a empresa “Outsourcing Group” recruta e fornece os recursos humanos necessários ao funcionamento das lojas “Comunicações SA”, entidade que passa a exercer o controlo desde o momento da formação inicial dos trabalhadores (mesmo antes da celebração dos contratos de trabalho). Desta forma, a “Comunicações SA” absorve todo o controle e direção do serviço pretensamente externalizado, centralizando o comando de toda a matéria descrita como objeto do contrato de prestação de serviços.

A problemática inerente às questões de legalidade que se apresentam neste caso relacionam-se com duas perspetivas distintas, mas inseparáveis. Por um lado, a perspetiva do negócio jurídico que sustenta a relação civil e comercial entre as partes, por outro lado, a perspetiva jurídico-laboral inerente ao próprio negócio. Analisando a validade do negócio civil, concluímos da análise dos dados que entre as empresas foi celebrado um negócio simulado sob

a veste de um contrato de prestação de serviços de gestão operacional das lojas, que oculta o verdadeiro negócio existente entre as partes, que consiste, de facto, na comercialização da mão-de-obra. A existência de uma simulação considera o negócio simulado a “prestação de serviços de gestão operacional” e o negócio dissimulado “o recrutamento e provimento de trabalhadores”, o que torna inegável a existência de um negócio indireto ou oculto, cujo escopo seria a desresponsabilização na contratação e assunção dos trabalhadores pela “Comunicações SA”.

A questão que se coloca neste cenário é quem se irá socorrer desta possibilidade legal, sublinhando, desde logo, a fragilidade da posição em que se encontram os trabalhadores e a impossibilidade da inspeção do trabalho intervir na validade dos negócios jurídicos. É certo que se trata de uma relação civil/comercial entre as empresas, mas é também indiscutível que o verdadeiro objeto do negócio são os trabalhadores e a sua capacidade de trabalho. Logo teremos de analisar as respostas que o ordenamento jurídico-laboral nos fornece nesta matéria.

Perante os dados recolhidos e confrontando-nos com a proibição da cedência de trabalhadores para utilização de terceiro (com as exceções legais previstas para a cedência ocasional e para o trabalho temporário), que constitui aliás uma garantia do trabalhador consagrada na alínea g) do nº1 do artigo 129º do CT, parece que o objeto do negócio perseguido pelas partes se relaciona intimamente com a sua causa/ motivo, que em última análise visa iludir a norma referida através da adoção de uma forma jurídica - o contrato de outsourcing - para alcançar a produção do resultado económico jurídico vedado pela norma, ou seja a cedência de trabalhadores.

O escopo fraudulento do negócio resume-se ao contorno da proibição de cedência de trabalhadores a terceiros e vai mais além com a consequente desresponsabilização como sujeito da relação laboral da qualidade de empregador daquele que efetivamente assume a qualidade de “empregador real”. Não se trata aqui duma cedência ocasional, que nos termos do Código do Trabalho:

consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelo empregador, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial” (artigo 288º do Código do Trabalho).

Por certo, não existe uma disponibilização temporária, como prevê a norma atrás citada, pelo que não faz sentido manter o vínculo inicial, uma vez que ele não é estabelecido com a entidade contratante, a “Outsourcing Group”. Logo, não nos podemos socorrer do regime previsto para a violação da cedência ocasional, por não se tratar de uma cedência ocasional, mas de uma cedência permanente e efetiva. O Código do trabalho, como referimos atrás, proíbe efetivamente, na alínea g) do nº 1 do artigo 129º, a cedência de trabalhadores e considera-a uma violação muito grave, mas não determina os efeitos dessa violação nas relações de trabalho afetadas, nomeadamente não define quem passa a assumir a qualidade de empregador e as responsabilidades inerentes.

Procurámos então, à semelhança do que fizemos no primeiro estudo de caso, enquadrar a situação numa violação à previsão do Código do Trabalho relativa à figura da “pluralidade de empregadores”, considerando que a empresa “Comunicações SA” não pode deixar de ser considerada como a verdadeira entidade empregadora. Entendemos que a omissão dessa qualidade no contrato de trabalho dos trabalhadores constitui uma violação ao artigo 101º do Código do Trabalho, que prevê o regime da pluralidade de empregadores e obriga à indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e direitos emergentes no contrato. No caso, consideramos que a “Comunicações SA” deveria ser a entidade jurídica responsável por, até àquela data, ser a detentora dos poderes diretivos.

O Tribunal de Trabalho apreciou o processo e declarou na sentença ter ficado provado que a única entidade empregadora daqueles trabalhadores é a “Comunicações SA”, não podendo a “Outsourcing Group” deter essa qualidade. O excerto que a seguir se transcreve reflete essa avaliação:

Isto é que, apesar de quem formalmente contrata os trabalhadores ser a “Outsourcing Group”, quem efetivamente exerce os poderes de direção, fiscalização e autoridade é a “Comunicações SA”. Figurando “Outsourcing Group”, como mero “testa de ferro” daquela, não tendo qualquer poder de autoridade, direção e fiscalização sobre os trabalhadores que operam nas lojas do Centro Comercial. (sentença do tribunal de Trabalho)

Compreendemos as razões do Tribunal para entender que a única entidade empregadora daqueles trabalhadores é efetivamente a “Comunicações SA”. No entanto, não considerar aplicar a figura da pluralidade de empregadores por a “outsourcing Group” não ser empregadora permitiu que a única relação jurídica de

trabalho em vigor fosse a que o Tribunal sentenciou não existir, a relação entre os trabalhadores e a “Outsourcing Group”. Ou seja, a sentença cai numa contradição incompreensível ao permitir que permaneça como entidade empregadora naquelas relações de trabalho a entidade que, de acordo com a própria sentença, nunca foi, nem de facto nem de direito, o real empregador, a “Outsourcing Group”.

O desfecho deste processo é revelador da incapacidade do nosso ordenamento laboral de responder com eficácia à problemática da fraude da “interposição fictícia de pessoas”, nomeadamente por não existir uma norma semelhante à do ordenamento espanhol (artigo 43º do Estatuto dos Trabalhadores) que relacione os relacionamentos empresariais e os contratos civis/comerciais celebrados entre as empresas com os relacionamentos laborais subjacentes na dissimulação da real empresa empregadora, conforme tratamento teórico levado a cabo nos pontos 2.2 e seguintes.

2.5 Efeitos socio-laborais: da temporalidade das relações de trabalho à ausência de carreira profissional

Procurámos caracterizar sinteticamente o quadro de pessoal ao serviço das empresas através da análise documental, nomeadamente dos relatórios únicos dos anos 2014 a 2018 (dados recolhidos e sinteticamente evidenciados no Anexo II). Relativamente aos recursos humanos da “Comunicações SA”, não existem no local de trabalho trabalhadores contratados diretamente pela empresa. Os trabalhadores identificados como responsáveis de zona e que se deslocam à loja com frequência estão ao serviço da empresa a partir de Lisboa e Porto.

O número de trabalhadores da “Outsourcing Group” a prestar serviço no local é de cerca de 30 pessoas. Trata-se de um grupo de trabalhadores jovens, com elevada rotação. Esta elevada rotação deve-se, de acordo com os trabalhadores, ao facto de as pessoas não aguentarem a pressão no cumprimento dos objetivos e das metas, que são constantemente supervisionadas. A média salarial ronda o salário mínimo, a que acrescem os valores comissionais de reduzido impacto, mas que conseguem motivar os trabalhadores na tentativa de os alcançar.

No anexo II analisámos o quadro de pessoal a nível nacional, que revela um acréscimo de trabalhadores entre 2014 e 2018 na ordem dos 180%, o que demonstra a ascensão que o denominado “outsourcing” tem vindo a ter no nosso país. A análise dos contratos de trabalho dos trabalhadores desde a data da sua admissão revelou a existência de cerca de oito trabalhadores com uma antiguidade superior a 10 anos de serviço. Esses trabalhadores foram inicialmente contratados por outra empresa de outsourcing, que designaremos como “Mangroup Outsourcing”, que cedeu a posição contratual à “Outsourcing Group”. Os contratos de trabalho foram celebrados a termo com a anterior empresa de outsourcing pois a empresa de telecomunicações “decidiu recorrer a terceiros para o fornecimento com qualidade dos serviços de gestão de recursos humanos do grupo de trabalho de assistentes de loja, incluindo gestão de stocks, gestão comercial, apoio a clientes, gestão administrativa, imagem de loja e controlo de qualidade”¹⁶. Fê-lo por considerar a “Mangroup Outsourcing” uma empresa especificamente dirigida à prestação daquele tipo de serviços, designadamente no domínio dos serviços administrativos, comerciais e de gestão de recursos humanos, detendo os meios técnicos, humanos e organizacionais necessários a um desempenho compatível com as necessidades. Essa decisão foi tomada ainda que tivesse sido celebrado um contrato de prestação de serviços com a “Comunicações SA”, para a prestação de serviços de recursos humanos do grupo profissional de assistentes de loja, abrangendo as valências de imagem de loja, apoio ao cliente e controlo de qualidade.

Razões similares às apresentadas foram encontradas no âmbito dos contratos de trabalho celebrados posteriormente entre a “Outsourcing Group” e todos os trabalhadores. A aposição do Termo Incerto nos contratos de trabalho foi justificada com base em vários argumentos, designadamente por a “Outsourcing Group” ser uma empresa cujo objeto social se dirige também à prestação daquele tipo de serviços, detendo os meios técnicos, humanos e organizacionais necessários para o efeito. Nesse contexto, alega a celebração do contrato de prestação de serviços com a “Comunicações SA”, tendo por objeto a prestação dos serviços referidos. Assim a justificação para a celebração a termo incerto foi a seguinte:

¹⁶ Contratos de trabalho celebrados entre a “Mangroup Outsourcing” e a “Comunicações SA”.

necessidade transitória de recursos humanos da primeira contraente, no âmbito de uma prestação de serviços à “Comunicações, SA” de duração limitada, pelo qual a “Outsourcing Group” se obrigou a prestar serviços de gestão comercial de lojas e divulgação, promoção e comercialização dos produtos, atendimento a clientes e serviços de pós-venda.” A aposição do termo incerto no contrato advém do facto de “a empresa a todo o tempo ser confrontada com a necessidade de rever a dimensão da operação a desenvolver, em função das irregularidades das cargas de trabalho, que em cada momento, oscilam por excesso ou por defeito, face às campanhas comerciais lançadas pela “Comunicações SA” as quais determinam oscilações nos níveis de afluência dos clientes e potenciais clientes aos espaços comerciais. (Contratos de trabalho celebrados entre a “Outsourcing Group” e os trabalhadores)

A incerteza sobre o volume de trabalho necessário para operacionalizar o serviço nas lojas da “Comunicações SA” fornece à empresa de outsourcing o fundamento jurídico, necessário e até plausível, para a celebração a termo de todos os contratos de trabalho.

Efetivamente a empresa não tem nenhuma atividade que lhe permita garantir trabalho ao trabalhador, logo o contrato de prestação de serviços e a incerteza da sua duração permitem temporalizar de forma inédita as relações de trabalho que ficam sob a sua responsabilidade.

Torna-se logicamente inatacável o argumento das empresas de outsourcing de que as circunstâncias de imprevisibilidade, aliadas aos objetivos e resultados comerciais fixados pelas empresas contratantes - que a todo o tempo podem determinar, alterar, modificar e excluir o âmbito da prestação de serviços -, determinam que o seu quadro de recursos humanos assuma para além da dotação fixa, uma natureza de irregularidade e inconstância, não sendo possível prever a necessidade futura de atividade do trabalhador, nem a data do seu termo e em consequência atribuir-lhe carácter definitivo.

A empresa de outsourcing possui sempre fundamento para a temporalidade na celebração dos contratos de trabalho, que advém da circunstância de não saber qual a continuidade da prestação de serviços que contratualiza com a empresa cliente. Este facto é na verdade intrínseco à atividade de serviços de outsourcing. Por essa razão, este tipo de contratos e de relacionamento empresarial permite a transferência direta do risco do negócio para a esfera dos trabalhadores. Contudo, o risco inerente à atividade empresarial deveria fazer parte dos condicionalismos das empresas e dos seus investimentos. Nessa medida, a transferência desse risco para a temporalidade “perpétua” dos contratos de trabalho através deste tipo de

mecanismos interpositório constituí uma vantagem para a empresa que explora a mão-de-obra, ainda que não seja responsável por ela, uma vez que a qualquer momento os contratos de trabalho podem terminar sem qualquer ónus para ambas as empresas, que justificam facilmente não apenas o termo como também o término dos contratos de trabalho. A “perpétua” temporalidade dos contratos de trabalho é uma das características mais marcantes destes relacionamentos empresariais. Tem impactos sociais mais vinculados, determinando um novo paradigma de precariedade no mundo do trabalho e na sociedade que sem dúvida planta a aceitação e submissão da segurança no emprego à incerteza permanente e à insegurança na vida que oferece esta “nova” forma de contratação e gestão de mão-de-obra.

Outro efeito foi revelado em grande medida pelas entrevistas aos trabalhadores e trata-se do sentimento de ausência de uma carreira e de perspectivas de futuro, uma vez que por mais que se esforcem pela empresa pela qual envergam a camisola, nunca a ela pertencerão. Mesmo os que sobrevivem à pressão diária e constante na perseguição de objetivos de vendas e de ganhos extra comissionais, cujo incremento remuneratório não nos parece ser compensador do esforço que acarreta. No entanto, a pressão diária marca a extrema rotatividade de trabalhadores nos postos de trabalho pela simples constatação da exigência do trabalho e do desgaste que este provoca.

Este desvio na “responsabilidade” do verdadeiro empregador das relações de trabalho subcontratadas condiciona a capacidade dos trabalhadores se unirem na defesa dos seus interesses e na luta pelos seus direitos, face à incompreensão que lhes causa a contradição entre a quem respondem diariamente e quem na realidade assume os seus contratos de trabalho, que não corresponde a quem obedecem e a quem reportam o seu trabalho. Este fator revela um aspeto que nos parece determinante e que consiste na apetência do mecanismo da subcontratação para fazer operar a separação entre o trabalho e o capital. Falamos de empresas que são detentoras do verdadeiro poderio económico e cuja ânsia de se afastarem dos problemas e das quezílias inerentes às relações laborais se revela na fuga à qualidade de empregador, possibilitada por meio da estratégia de externalização e fragmentação produtiva que permite o melhor dos dois mundos: não assumir os contratos de trabalho e permanecer no controlo da forma como ele é prestado.

3. Terceiro estudo de caso: “Um caso paradigmático de “vulnerabilidade” e de fuga ao Direito”

O terceiro estudo de caso incide sobre as relações de trabalho que se desenvolveram no âmbito de um relacionamento empresarial entre a “Beafood” e a “Cortefino” assente num contrato de prestação de serviços para o desenvolvimento das atividades de corte processamento e embalagem de carnes.

A “Beafood” possui uma unidade fabril de transformação de carnes situada na zona industrial da Marinha Grande, cuja atividade consiste no corte e embalagem de carnes em duas linhas de produção, bovino e suíno, com destino a abastecer o mercado Português de uma cadeia de hipermercados multinacional.

A empresa iniciou a atividade na unidade industrial da Marinha Grande em março de 2014, no mesmo momento em que foi constituída a empresa “Finocorte”. A “Beafood” celebrou com a “Finocorte” um contrato de prestação de serviços para o desenvolvimento das suas atividades de corte processamento e embalagem de carnes que terminou com a insolvência da “Finocorte” em 2016, data em que foi constituída a “Cortefino”. A história da relação entre a “Beafood” e a “Finocorte” antecedeu a observação da relação empresarial e laboral com a “Cortefino, mas encontra-se intimamente relacionada com os objetivos que nos propomos prosseguir e por essa razão este estudo de caso envolve também a empresa “Finocorte”.

Breve caracterização da empresa:

Empresa contratante: ““Beafood””

Empresa contratada: ““Cortefino”/”Finocorte””

Período de observação: março de 2014 a junho de 2019

Tipo de atividade: Indústria de transformação de carnes

Local de trabalho: Unidade de produção

Número de trabalhadores observados: cerca de 100 trabalhadores

Categoria profissional: Operador de carnes

Dados documentais: Contratos de Prestação de serviços (com a “Finocorte” e com a “Cortefino”); Pacto social (das 3 empresas); Relatórios Únicos das 3 empresas; Contratos de trabalho; Sentença do Tribunal de Trabalho de Leiria; Regulamento interno (Manual de acolhimento “Beafood”); Código de Conduta “Beafood”; e Organograma.

Entrevistas semiestruturadas, a cerca de 50 trabalhadores.

Do relacionamento pré-existente entre a “Beafood” e a “Finocorte”

Iniciamos por descrever a história do relacionamento entre a “Finocorte” e a “Beafood” por forma a compreender o enquadramento do presente estudo de caso.

A constituição “Finocorte” em simultâneo com o início da atividade da “Beafood” é revelador da íntima ligação existente entre as empresas, tal como é reveladora a constituição da “Cortefino” em simultâneo com a insolvência da “Finocorte”. Este estudo de caso é paradigmático quanto ao grau de ilicitude que pode estar presente no relacionamento comercial entre empresas e quanto aos impactos que essa ilicitude acarreta sobre a vida dos trabalhadores.

O início da atividade de Beafood na unidade industrial da Marinha Grande ocorreu em 2014, implicando uma grande necessidade de mão-de-obra que visava abastecer uma cadeia de hipermercados multinacional no nosso país. O processo produtivo de corte, processamento e embalagem de carne exige no essencial trabalho manual sem qualificações para a execução de tarefas que consistem sinteticamente em: colocar peças de carne nas máquinas de corte, retirar as mesmas, colocação nas linhas de embalagem, pesagem, etiquetagem e expedição.

A “Finocorte” foi constituída alegadamente para desenvolver a atividade principal da empresa “Beafood”, no entanto e como iremos comprovar pela análise dos dados recolhidos, a nossa hipótese é que na realidade a empresa se limitava a fornecer à “Beafood” trabalhadores que eram colocados a trabalhar na fábrica sob sua orientação e controlo.

A “Finocorte” com escritórios em Lisboa recrutava a maioria dos trabalhadores em várias zonas da cidade de Lisboa, de forma totalmente informal,

bastando aparecerem nos locais onde as carrinhas recolhiam diariamente trabalhadores sem qualquer exigência, para os transportar de Lisboa para a Marinha Grande. Nesse mesmo dia em que eram recrutados e nos seguintes, os trabalhadores entravam em fábrica para o exercício de funções de “operadores de carnes”. Na maioria eram imigrantes, muitos ilegais. A necessidade de mão-de-obra era nesse ano muito exigente, verificando-se uma enorme rotação de trabalhadores. A “Beafood”, desde 2014 até finais de 2018, laborava em horário alargado de dois turnos rotativos, um diurno e outro noturno, com uma elevada exigência de mão-de-obra não qualificada. As condições de trabalho e o desespero de muitos trabalhadores com os inúmeros abusos laborais verificados naquela unidade industrial deram origem a um invulgar número de pedidos de intervenção e de queixas nos serviços da ACT. Dessas intervenções inspetivas resultaram vários processos e ações, algumas realizadas em conjunto com outras entidades, como o SEF, ASAE, AT, GNR, dada a diversidade de matérias reclamadas. A “Finocorte”, no período de 2014 a 2016, foi sancionada, só na ACT de Leiria, em 13 processos de contraordenações laborais (dez classificadas como graves e três como muito graves) por um conjunto de infrações que se podem aglomerar em quatro matérias essenciais:

- Cedência ilícita de trabalhadores
- Pagamento da retribuição e organização de tempos de trabalho: turnos/registos/trabalho suplementar;
- Segurança e Saúde, na sequência da ocorrência de dois acidentes de trabalho por violação de regras de segurança, nomeadamente por falta de proteção de equipamentos de trabalho e falta de formação dos trabalhadores sobre os riscos a que se encontravam expostos;
- Vínculo contratual/ assédio moral/ Mobilidade funcional/ ocupação efetiva

O Tribunal de Trabalho de Leiria, no recurso judicial que apreciou as decisões dos processos contraordenacionais, julgou todos os processos procedentes. Os treze processos de contraordenação foram apensos num único processo em Tribunal que condenou, em março de 2018, a empresa “Finocorte” em todas as contraordenações instauradas pelos diversos inspetores do trabalho no decurso das ações realizadas nos anos de 2014 e 2015.

No início de 2016, depois de notificada ao longo dos anos de 2015 e de

2016 dos vários autos de contraordenação, a “Finocorte” anunciou uma insolvência que foi declarada em novembro de 2016. Todos os processos inspetivos e as contraordenações pelas quais a empresa foi condenada não obtiveram qualquer efeito útil, não tendo sido possível a sua execução por “Insuficiência da massa insolvente” (a decisão de encerramento foi proferida em julho de 2018).

O mesmo aconteceu com muitos trabalhadores que cessaram os seus contratos de trabalho e que não obtiveram em Tribunal o pagamento dos seus créditos laborais pelo facto de a empresa não possuir bens para execução. Restou apenas o Fundo de Garantia Salarial. Esta insolvência libertou assim a empresa de qualquer efeito no que concerne às responsabilidades que sobre ela recaiam decorrentes dos inúmeros processos em Tribunal e ainda dos trabalhadores que sucessivamente desistiram de tentar receber valores em dívida, limitando-se a deixar de ali trabalhar. Entendemos que esta “desresponsabilização” faz parte duma estratégia inicial que não isentou apenas a “Finocorte”, mas principalmente a “Beafood”. Comprova-o o facto de as mesmas pessoas que integravam a “Finocorte” prosseguirem o desenvolvimento da mesma atividade nas instalações fabris da “Beafood” de forma ininterrupta e agora sob a proteção de uma nova “capa” jurídica, por meio da empresa “Cortefino” constituída na sequência da insolvência da “Finocorte”. Em 2016, a empresa “Beafood” rescindiu o contrato de prestação de serviços com a “Finocorte” e celebrou um novo contrato de prestação de serviços com a empresa “Cortefino”, cuja responsável legal era a companheira do anterior gerente da “Finocorte”.

Na unidade fabril, apesar da insolvência da “Finocorte”, cerca de quarenta trabalhadores permaneceram ao serviço, sem nunca deixarem de trabalhar um único dia, transitando de uma empresa para outra com a celebração (indevida) de “novos” contratos de trabalho. No local de trabalho, as pessoas que representavam a “Finocorte”, a mãe e o pai do gerente, continuaram na fábrica a fazer o mesmo trabalho de ligação com os escritórios de Lisboa.

3.1 Pergunta de Partida e Matriz Analítica

A Pergunta de partida interroga desde logo como é possível que se sucedam empresas no mesmo local de trabalho, com os mesmos responsáveis de

facto e com todos os prejuízos inerentes para os trabalhadores e o Estado. Qual foi o mecanismo que possibilitou a contratação indireta destes trabalhadores e a desresponsabilização dos intervenientes ao nível das garantias laborais e dos direitos dos trabalhadores, tanto na constituição como na execução e cessação dos seus contratos de trabalho com a “Finocorte”, que revelaram níveis de exploração e precariedade invulgares? Mediante essa possibilidade, as mesmas pessoas prosseguiram com a mesma estratégia, bastando criar uma nova entidade jurídica para perpetuar os mesmos comportamentos amplamente fiscalizados e sucessivamente inspecionados por várias entidades, como atrás referimos. Esta interrogação é intrigante e dá-nos pistas sobre a impunidade que o mecanismo da “interposição fictícia de pessoas” possibilita, como pretendemos comprovar.

A utilização de empresas “fictícias”, a “Finocorte/Cortefino”, através do mecanismo da subcontratação da atividade principal da empresa “Beafood”, com o objetivo de se eximir na assunção da qualidade de empregadora nos contratos de trabalho celebrados indevidamente com entidade distinta (da que exercia o poder de autoridade e direção daqueles trabalhadores), proporcionou todo um quadro de exploração que revelou ser inédito e quase inatacável. As relações de trabalho abrangidas pelo relacionamento empresarial entre as duas empresas, no âmbito de um “falso” contrato de prestação de serviços, serviam simplesmente para ocultar o fornecimento ilícito de mão-de-obra.

Este terceiro estudo de caso centra-se no período de 2014 a 2019 e reflete características muito particulares, em que se moldam um conjunto de circunstâncias que revelam, desde logo, uma apetência e capacidade de desresponsabilização e resultam num caso paradigmático das potencialidades de fuga ao direito por meio do mecanismo identificado e atrás referido.

A estratégia ilícita da contratação/subcontratação de serviços entre empresas e da insolvência como capacitadora dessa responsabilização é patente neste caso. A invulgar incapacidade de proteção dos trabalhadores abrangidos, para além de angustiante coloca sérios questionamentos às instituições públicas, à justiça, ao direito e à sociedade que não podem, no nosso entender, ficar sem resposta.

A matriz analítica assentou nos seguintes eixos de análise:

Relacionamento interempresarial	Recursos estruturais/fundacionais das empresas	Análise organizacional	Relações de trabalho – Recursos Humanos
<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de relacionamento estabelecido entre as empresas • Objeto do contrato • Preço do serviço • Duração • Obrigações e responsabilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Caracterização/Constituição das empresas • Análise do pacto social – objeto social • Atividade exercida – de facto e de direito (distinção entre prossecução da atividade efetivamente exercida e a definida para efeitos legais) • Processo de fabrico • Capacitação de meios estruturais e técnicos para a prossecução das atividades. • Responsáveis legais 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de organização interno (Definição de políticas/ Regulamento interno - Manual de Acolhimento) • Características do sistema organizacional • Organograma 	<ul style="list-style-type: none"> • Política de Recursos Humanos (Caraterização do Quadro Pessoal) • Subordinação Jurídica / Índícios • Caraterização dos Contratos de Trabalho <ul style="list-style-type: none"> • Tipo de Contrato- Natureza do vínculo contratual • Duração do contrato - Fundamento e Justificação legal

Prosseguimos com o desenvolvimento de cada um destes eixos analíticos, por forma a estruturar a análise dos dados recolhidos no presente estudo de caso.

3.2 O relacionamento interempresarial assente num contrato de “prestação de serviços”

O relacionamento entre as empresas, “Finocorte/Cortefino” e “Beafood”, é sustentado numa relação comercial baseada em dois contratos de prestação de serviços com duas empresas sucessivas (Finocorte/Cortefino) cujos responsáveis de facto se comprovam ser os mesmos. Iremos iniciar por descrever o conteúdo essencial dos contratos, o objeto, a duração, o preço, os pré-requisitos e as obrigações e responsabilidades definidas no contrato. Procedemos a uma breve análise do conteúdo descrito por forma a compreender a informação apresentada, sempre que se torne útil e vantajoso. Os dois contratos de prestação de serviços analisados constituíam uma cópia integral apenas com a alteração do nome da empresa contratada (Finocorte/Cortefino) e as datas de vigência, tudo o resto era exatamente igual.

O número de trabalhadores contratados diretamente pela “Beafood” oscilou, entre 2014 e 2019, entre quatro trabalhadores no primeiro ano e cinco/seis trabalhadores nos anos subsequentes. Em contraposição, o número de trabalhadores ao serviço da “Finocorte/Cortefino” era, em média, de 150 trabalhadores por ano.

Contratos de Prestação de Serviços celebrado entre a “Beafood” e “Finocorte”/“Cortefino”

A “Finocorte” foi constituída por escritura pública datada de outubro de 2013 e celebrou com a “Beafood”, em março de 2014, um contrato de prestação de serviços para prestar:

serviços de desossa, desmancha, corte, processamento, embalagem de carcaças ou peças de carne de suíno e bovino, fatiamento de carnes, acondicionamento em cuvete, embalagem, etiquetagem, formação de caixas ou outros que se venham a acordar (..) efetuados por recursos disponibilizados por si, integrados na sua estrutura, dependendo única, exclusivamente, jurídica, hierárquica, técnica, funcional e economicamente da “Finocorte”, com a formação, conhecimentos e aptidões necessárias para a prestação de serviços objeto do presente contrato. (Contrato de prestação de serviços celebrado entre as empresas)

A “Finocorte” foi declarada insolvente em processo judicial de novembro de 2016 e a decisão de encerramento foi proferida em julho de 2018 por “Insuficiência da massa insolvente”.

A “Cortefino” foi constituída por escritura pública datada de maio de 2016 e celebrou com a “Beafood”, em junho de 2016, um contrato de prestação de serviços para a prestar as mesmas atividades, com o mesmo teor das atrás descritas. A análise comparativa entre o contrato de prestação de serviços celebrado entre a “Finocorte” e a “Beafood” revelou que todas as cláusulas, incluindo a cláusula segunda que define o objeto da prestação de serviços, são rigorosamente iguais.

O contrato de prestação de serviços com a “Finocorte” foi celebrado em março de 2014, com a duração de 12 meses consecutivos, renovando-se automaticamente por iguais períodos de um ano, se não fosse denunciado por qualquer uma das partes com antecedência de 60 dias. O mesmo contrato de prestação de serviços foi celebrado com a “Cortefino” em junho de 2016 pelo mesmo período de um ano, com renovação automática, que ocorreu em 2017 e 2018. O preço fixado no contrato (igual para “Finocorte”/“Cortefino”) é remetido para tabelas anexas que nunca foram dadas a conhecer. No entanto, é estabelecido na cláusula terceira do contrato que “a importância inclui o valor da mão-de-obra, seguros, caixa de previdência e demais encargos legais ligados à prestação do serviço contratado”.

O contrato possui duas cláusulas que procuram garantir o cumprimento de um conjunto de obrigações e responsabilidades a serem assumidas pelas empresas contratadas e que verificamos serem iguais em ambos os contratos. Estabelecem essas cláusulas as obrigações da “Finocorte”/“Cortefino” de acordo com os seguintes parâmetros:

- a) Fornecimento de utensílios necessários à prestação do serviço.
- b) Assegurar o cumprimento por parte dos recursos de todas as disposições respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho, obrigando-se, ainda a indemnizar a “Beafood” por quaisquer despesas em que esta incorra em virtude da violação de tais regras, designadamente coimas, despesas com advogados e processuais.
- c) Indemnizar a “Beafood” por qualquer prejuízo, de qualquer natureza incluindo indemnizações, custas judiciais, honorários de advogado que venha a suportar em virtude de qualquer processo judicial que lhe venha a mover qualquer indivíduo utilizado para a prestação de serviços contratados.
- d) Manter confidencial toda e qualquer informação que tenha conhecimento relativa à atividade ou modo de funcionamento dos locais onde prestará serviço, bem como guardar sigilo de toda a informação a esse respeito.
- e) Manter a aptidão profissional dos trabalhadores afetos à prestação do serviço, assim como o cumprimento de todos os requisitos legais referentes à relação laboral com os mesmos.
- f) Proceder à substituição do pessoal de igual categoria, afetos à prestação do serviço objeto do presente contrato, em caso de férias.
- g) Assumir toda a responsabilidade e a indemnizar na totalidade a “Beafood” por qualquer prejuízo, de qualquer natureza, incluindo indemnizações, custas judiciais, honorários de advogado que a “Beafood” venha a suportar em virtude de qualquer processo administrativo ou judicial que lhe venha a mover qualquer organismo estatal ou entidade privada, por incumprimento ou violação por parte da “Finocorte”/“Cortefino” das obrigações legais e/ou dos seus funcionários.

A única obrigação que o contrato atribui à “Beafood” consiste em manter em bom estado de conservação, manutenção e funcionamento todas as instalações e locais onde se realizam os serviços prestados.

A grande preocupação do contrato de prestação de serviços foi de isentar de responsabilidades a “Beafood” em caso de:

qualquer prejuízo, de qualquer natureza, incluindo indemnizações, custas judiciais e honorários de advogado que venha a suportar em virtude de qualquer processo judicial que lhe venha a mover qualquer indivíduo utilizado para a prestação de serviços ora contratados. (Sublinhado nosso) (Nº 1 da cláusula oitava, do contrato de prestação de serviços)

E ainda isentar de responsabilidades:

qualquer prejuízo, de qualquer natureza, incluindo indemnizações, custas judiciais, coimas e honorários de advogado que venha a suportar em virtude de qualquer processo administrativo ou judicial que lhe venha a mover qualquer organismo estatal ou entidade privada, por incumprimento ou violação das obrigações legais e/ou dos funcionários. (Sublinhado nosso) (Nº 2 da cláusula oitava, do contrato de prestação de serviços)

Ou seja, a “Finocorte” primeiro e posteriormente a “Cortefino” assumiram todas as responsabilidades decorrentes dos contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores ao serviço naquelas instalações no desenvolvimento da atividade produtiva da “Beafood”. Assim como isentaram de responsabilidades quaisquer irregularidades que pudessem advir com outras entidades. Foi assim possível, através do contrato mercantil (prestação de serviços) isentar de obrigações e encargos a empresa “Beafood”.

3.3 Análise Organizacional: Objeto social e atividades desenvolvidas por cada uma das empresas

O objeto social de cada uma das empresas é um elemento central à caracterização e compreensão das atividades que desenvolvem. O desenvolvimento de atividade por parte das empresas deve ser determinável e concretizável através dos meios necessários à sua prossecução, sob pena de podermos estar perante as chamadas empresas “fictícias”, como abordámos no ponto 2.2 do segundo capítulo da segunda parte. Para esse efeito, recorreu-se à análise documental dos pactos sociais constantes dos estatutos e dos CAE (código de atividade económica).

O objeto social da “Cortefino” consiste em:

abate, desossa, desmanche, transformação de carne, limpeza, embalagem, serviços na área do matadouro, serviço de auxílio de tratadores de animais e outros trabalho com animais vivos, serviço de carregamento de rações e aluguer de pessoal (entre empresas). (Estatutos da empresa)

Estranhamente, o objeto social da “Beafood” é definido como:

atividades de consultoria na área alimentar; comércio por grosso de carnes e produtos à base de carne; comércio por grosso de produtos alimentares não especializado; Atividades fotográficas. (Estatutos da empresa)

A discrepância verificada entre o objeto social identificado pelas empresas nos seus pactos sociais e as atividades efetivamente desenvolvidas evidencia o conluio entre ambas as empresas desde o momento que foram constituídas para estabelecerem um relacionamento assente na tentativa de dissimulação e desresponsabilização através da estratégia da externalização das atividades.

A contradição entre aquilo que a empresa “Beafood” define nos seus estatutos (que se limita à comercialização e atividades de consultoria no ramo alimentar) e o descritivo que é efetuado no seu manual de acolhimento denota essa mesma incongruência. No manual de acolhimento pode ler-se o seguinte:

A “Beafood” Lda. é uma empresa do ramo alimentar cuja atividade industrial consiste na preparação (corte e desossa) de carnes de bovino, suíno, ovino e caprino, no fabrico de preparados de carne e carnes picadas das espécies mencionadas e de aves com acondicionamento, embalagem e congelação no entreposto frigorífico de carnes frescas e outros produtos refrigerados de origem animal e vegetal. (Manual de acolhimento da “Beafood”)

Capacitação de meios físicos, técnicos e logísticos para o desenvolvimento das atividades contratadas

Perante as incongruências verificadas fomos analisar no sistema de organização interna e procuramos conhecer os meios materiais, técnicos, organizativos, tecnológicos envolvidos no processo produtivo ao nível do trabalho

desenvolvido na unidade fabril, por forma a averiguar a capacidade da empresa prestadora de serviços em exercer as atividades para as quais foi contratada¹⁷.

No que respeita à capacitação de meios estruturais da “Cortefino”/“Finocorte”, era evidente que nenhuma das empresas possuía qualquer equipamento, maquinaria ou sistema de fabrico. Não detinham qualquer título de licenciamento ou registo veterinário que lhes permitisse desenvolver as atividades pretensamente contratadas. Estas empresas apenas tinham os escritórios na zona metropolitana de Lisboa que na verdade eram arrendados sequencialmente no tempo.

Relativamente à “Beafood”, no anexo A do Relatório Único é identificado o CAE 10130, correspondente à categoria “fabricação de produtos à base de carne”. A empresa detém em seu nome a autorização de licenciamento industrial da unidade produtiva da Marinha Grande, da qual é responsável por toda a instalação. Nomeadamente, encontra-se autorizada por registo veterinário para todas as etapas do processo de fabrico. Todos os equipamentos e maquinaria necessários ao exercício das funções nas diferentes etapas do processo produtivo pertencem à “Beafood”¹⁸ e toda a gestão diária e procedimental das tarefas desenvolvidas são da exclusiva responsabilidade da empresa.

Assim, é inquestionável que a “Beafood” detém o controlo de todos os meios de produção e processos de fabrico que explora naquela unidade industrial, para a qual está autorizada. A “Finocorte/ “Cortefino” não possuem nenhum instrumento, meio produtivo ou mesmo *know-how* para o desenvolvimento das atividades que são ali prosseguidas. A única atividade que efetivamente desenvolveram estas empresas durante os anos abrangidos por este estudo foi a cedência de trabalhadores para serem utilizados pela “Beafood”.

¹⁷ Para esse efeito, recorreu-se à análise documental, observação direta, contactos formais e informais com trabalhadores, supervisores e responsável de produção.

¹⁸ Listagem de Equipamentos na Unidade Industrial pertencentes à Beafood: Balanças de estrado e aéreas; Niveladores de cais; 4 Embaladoras; 5 Fatiadoras com e sem osso; Esterilizador; 4 Detetores de metais; Descouratadora; Máquina de vácuo; Serra elétrica; 12 máquinas Etiquetadoras; Analisador de Gás; Esterilizador de Imersão; Máquina de lavar caixas; Máquina de Afiar facas; Central de Higienização; Autolavadora; Unidades de Higienização; Lavatórios; Centro de Higienização/ Desinfecção/ Pedilúvio/Lava botas; 6 Porta paletes Stacker; 5 Empilhadores; Monta-cargas; sistema de frio; Compressor; Sistema de Incêndio; 4 Máquinas de lavar; 4 Máquinas de secar

A empresa “Beafood” elaborou um organograma de responsabilidades integrado no Manual de Acolhimento (MA), que estipula a responsabilidade da gerência da “Beafood” em definir a estrutura organizacional da empresa, nomeadamente no que diz respeito à sua divisão em áreas funcionais ou departamentos, na atribuição das respetivas linhas de conduta e responsabilidades, bem como na seleção e indicação dos responsáveis. Todo o sistema organizacional está resumido no organograma que foi dado a conhecer a todos os colaboradores através da sua afixação em locais estratégicos, por forma a deixar bem claro as diferentes posições e responsabilidade hierárquicas de cada um. A empresa assume o “controlo e integração vertical do sistema de produção” e efetua o acompanhamento e controlo de todo o circuito produtivo – “desde a produção animal até ao ponto de venda”, conforme o MA. De acordo com a política de recursos humanos, “todo o procedimento de gestão de recursos humanos encontra-se definido no organograma da empresa”¹⁹. No que concerne à “Finocorte”, esta empresa iniciou a atividade de execução da prestação de serviços com a “Beafood” no início de 2014 (aquando da constituição desta última), tendo a “Beafood” como única cliente, tal como a “Cortefino”. Como referido anteriormente, a última foi constituída na sequência da insolvência da “Finocorte” para dar continuidade à prossecução da mesma prestação de serviços e com os mesmos responsáveis de facto, mas com outros sócios - “testas de ferro” - a assumir a responsabilidade jurídica da empresa. Tanto a “Finocorte” como a “Cortefino” tinham como única cliente a “Beafood”, razão pela qual não foram consideradas como empresas de trabalho temporário “ilegais”, uma vez que estão adstritas unicamente a um cliente e não desenvolvem efetivamente essa atividade comercial no mercado.

A organização da empresa baseia-se nos escritórios e nas duas pessoas (pai e mãe do gerente da “Finocorte”) que se encontram a trabalhar na unidade fabril como operadores de transformação de carnes, tendo cada um deles um contrato de trabalho para o exercício dessas funções. No entanto, exercem na prática tarefas de gestão na entrega de recibos de vencimento, recolha de documentos relativos a férias, horários, faltas, baixas médicas, etc. Acresce ainda, tal como foi referido, que a empresa não possui um sistema produtivo próprio, uma

¹⁹ Conforme o MA (pág. 9).

vez que os seus trabalhadores se encontram totalmente inseridos na unidade industrial da empresa contratante.

As atividades desenvolvidas pela “Cortefino” consistem na cedência de trabalhadores e tarefas de gestão de recursos humanos. No âmbito da última, incluem-se o recrutamento, o processamento de vencimentos e dos descontos à segurança social, entre outros²⁰.

A análise do sistema organizacional interno²¹ afeto à unidade industrial da Marinha Grande em análise, permitiu compreender a forma de processamento das tarefas e dos sistemas operacionais, bem como identificar os centros de decisão na gestão do trabalho e dos processos de produção. Dessa compreensão resulta claro que a “Beafood” é, como referido anteriormente, uma empresa que desenvolve por ela própria a atividade de processamento e embalamento de carnes na unidade industrial da Marinha Grande. Detém todo o processo de fabrico sob a sua responsabilidade e organização, com vista à colocação dos produtos no mercado. As atividades de produção, processamento e acondicionamento de carnes foram alegadamente transferidas, por contrato de prestação de serviços, primeiro para a “Finocorte” e depois para a “Cortefino” para ocultar o verdadeiro objeto do negócio, a cedência dos trabalhadores que sempre estiveram sob o poder de autoridade e direção da “Beafood” quando ao seu serviço na sua unidade industrial, como aliás não poderia deixar de ser.

É precisamente essa ligação entre a empresa que detém os meios produtivos, as licenças e autorizações legais, os processos de trabalho, os instrumentos, a maquinaria e todo o equipamento que integra o sistema interno organizativo de uma empresa que na nossa análise é inseparável de também deter o poder de conformação material do exercício efetivo das funções do trabalhador, designada por subordinação jurídica. Ou seja, ambas as matérias encontram-se profundamente relacionadas uma vez que a subordinação reflete a integração do

²⁰ Outras atividades de gestão de recursos humanos são a solicitação de documentos e arquivo; comunicações à segurança social e a outras entidades como as finanças, o SEF e a ACT; elaboração de mapas de horários de trabalho; elaboração de mapas de férias; marcação/alteração e registo de férias; registos de pessoal; registo dos tempos de trabalho processamento de valores em caso de cessação dos contratos; e emissão de documentos obrigatórios.

²¹ Com esse fim em vista, recorremos à análise documental, entrevistas aos trabalhadores e ao responsável de produção, e à observação direta da execução do trabalho nas linhas de produção.

trabalhador no processo produtivo da empresa e, por isso, não pode deixar de com ela estar intimamente ligada.

Por essa razão não é possível compreender o quadro de pessoal da “Beafood”, que naquela unidade industrial apenas tem contratados diretamente seis trabalhadores, um por cada secção: Recepção, Expedição, Armazém, Rastreabilidade, Qualidade, Produção. Cada um desses trabalhadores da “Beafood” controla e monitoriza o trabalho que é desenvolvido em cada secção pelos trabalhadores contratados pela “Finocorte”/“Cortefino”. O diretor fabril, que passamos aqui a identificar como “Sr. Paulo”, supervisiona diretamente todas as decisões diárias inerentes à totalidade do trabalho desenvolvido na fábrica.

Em resultado da análise dos dados recolhidos sobre o sistema de organização interno do processo produtivo, foi possível identificar um conjunto de parâmetros indicados abaixo:

- ✓ Sistema de produção assente em mão-de-obra intensiva;
- ✓ Linhas de produção de corte de carnes mecanizada, com suporte de pessoal para alimentação das máquinas e acondicionamento do produto fatiado.
- ✓ Linhas de produção de embalagem e de etiquetagem com o mesmo suporte de pessoal na utilização das máquinas.
- ✓ Assente na definição precisa de tarefas, cada trabalhador desempenha tarefas simples, precisas e definidas;
- ✓ Cronometragem dos tempos de trabalho;
- ✓ Vigilância dos trabalhadores através dum controle direto constante;
- ✓ Responsabilidades centralizadas (sistema vertical hierárquico
- ✓ Sistema *just-in-time* (satisfação das encomendas do cliente);
- ✓ Controle de qualidade integrado através de sistemas de gestão da qualidade em todas as fases do processo desde a receção da matéria-prima, ao processamento e expedição do produto acabado, efetuado por supervisores.
- ✓ Controlo hierárquico funcional de cariz taylorista.
- ✓ Controle de qualidade integrado (através de sistemas de gestão da qualidade)

Estas características observadas evidenciam um modelo organizacional de cariz fordista, com um apertado controlo hierárquico funcional por parte da empresa

“Beafood” sobre os trabalhadores, que apesar de assegurar permanentemente todos os aspetos da relação laboral, não assume a qualidade de empregadora naqueles contratos, como melhor analisaremos de seguida.

3.4 Relações de trabalho: Subordinação jurídica dos trabalhadores e Caracterização do quadro de pessoal

A verificação da existência de indícios de subordinação jurídica é inseparável da análise organizacional atrás descrita. A divisão das perspetivas de análise que optamos por prosseguir com a nossa matriz analítica procura demonstrar precisamente essa inseparabilidade e evidenciar os pontos de ligação existentes entre ambas.

Procuramos saber exatamente quem exerce os poderes de empregador, que emanam no exercício do poder de autoridade, direção e disciplinar (fiscalização/controlado) sobre os trabalhadores. Os dados foram recolhidos através de entrevistas semiestruturadas realizadas a cerca de quarenta trabalhadores. Foram também analisados o “manual de acolhimento” e o “regulamento interno”. O guião de entrevista contemplou os seguintes elementos: identificação, antiguidade, categoria, descrição de funções, quem dá as ordens, quem determina o trabalho, quem manda, quem controla o trabalho, quem determina alterações de horário, quem verifica o trabalho, quem repreende e quem exerce a disciplina.

Em relação aos indícios de subordinação jurídica, ficou claro que, independentemente das funções que exercem e que em regra se reconduzem à categoria de transformador de carnes, “quem manda na fábrica e determina tudo é o Sr. “Paulo””²². Essa perceção é transversal a todos os trabalhadores. As seguintes declarações ilustram-no e esclarecem algumas implicações desse facto:

O Sr. “Paulo” é responsável por tudo o que acontece. É ele que diz o que é para fazer e que repassa para a D. “Bendita” e para as chefes o que é preciso. Mas ele está sempre nas linhas a observar e a corrigir o que está mal, verifica tudo. É o Sr. “Paulo” que controla se o embalamento e a etiquetagem estão corretos, verifica se as cores estão bem. Se houver um problema é o Sr. “Paulo” que decide que aquele trabalhador tem de sair da

²² Declarações dos trabalhadores entrevistados. Foram muitos os testemunhos dos trabalhadores, tendo sido ouvidos individualmente em entrevistas semiestruturadas, de acordo com o guião.

empresa. Isso acontece frequentemente nos últimos tempos. (Entrevista a trabalhador, junho 2018)

Quando há problemas de insubordinação a D. “Bendita” manda a pessoa falar com o Sr. “Paulo” e sempre que se coloca um problema novo é com ele que se resolve tudo. A chefe de linha, a “Filomena”, transmite para o pessoal o que o Sr. “Paulo” lhe pede (Entrevista a trabalhador, junho 2018).

Naquela unidade fabril, a única pessoa a exercer os poderes empregatícios era o diretor da “Beafood”. Vários trabalhadores referiram terem sido repreendidos muitas vezes pelo Sr. “Paulo”, por exemplo, por colocar mal a carne na máquina, ou no controlo do peso da embalagem, ou a cor da etiqueta. Sempre que ocorre um problema na fábrica é o diretor que resolve e intervém. Os horários são vigiados e controlados diretamente pelo diretor, que os altera ou determina trabalho extra sempre que necessário face às exigências de produção.

As declarações que a seguir transcrevemos de excertos das entrevistas aos trabalhadores são elucidativas a esse respeito:

Quando os trabalhadores não fazem o seu trabalho é o Sr. “Paulo” que fala com eles.” Quem manda mesmo é o Sr. “Paulo”. A “Bendita” representa os patrões, mas só. Ele,” é que diz o que te março de 2018m de se fazer. A “Bendita” não interfere em nada. (Entrevista a trabalhador, abril de 2018)

Quem manda é o chefe “Paulo”, quando precisam saber o que é preciso cortar vão ter com o “Paulo”. O “Paulo” é que decide o que se faz.” Por exemplo: “se há urgência numa palete de porco, é o Sr. “Paulo” que vem dizer para se fazer a palete e ficar para além do horário. (Entrevista a trabalhador, março de 2018)

O Sr. “Paulo” define o plano de produção, determina quem faz o quê. Como está na linha de produção, já sabe o que fazer. Mas ele determina tudo e passa para a chefe de sala. Quando algo atrasa, por exemplo, a carne atrasa. Quem fala com os trabalhadores é o Sr. “Paulo”, embora a D. “Bendita” também fala com os trabalhadores. Quem comunica tudo do funcionamento é o Sr. “Paulo”. Quando há atritos entre os trabalhadores, quem resolve tudo é o “Paulo” e por vezes a “Bendita”. (Entrevista a trabalhador, março de 2018)

O chefe geral, Sr. “Paulo” passa-lhe as ordens, que depois transmite às trabalhadoras. Estão diariamente na produção. Chega às 08H e normalmente o Sr. “Paulo” já está na produção. Vai ter com ele, e transmite o que têm de fazer nesse dia. O Sr. “Paulo” vai a todas as secções ao longo do dia, circula pela produção, controlando o trabalho já feito e o que há ainda para fazer. (Entrevista a trabalhador, maio de 2018)

Foi ouvida uma trabalhadora contratada pela “Finocorte”, em setembro de 2015, com um contrato de três meses sucessivamente renovado. Com a insolvência da “Finocorte, esta trabalhadora permaneceu na fábrica a trabalhar juntamente com

mais cerca de 25 trabalhadores a exercerem as mesmas funções, agora com contrato de trabalho com a “Cortefino” (celebrado em junho de 2016), na modalidade de contrato a termo incerto. Transcrevemos as declarações da trabalhadora que entendemos serem reveladoras:

A Sra. “Bendita” é a mãe do Sr. “Diego”, que é o patrão, e esta senhora sua mãe está no local da fábrica desde sempre a transmitir as informações para o escritório no Montijo, para o processamento dos contratos, férias, faltas, salários, recebe as justificações das nossas faltas. Tudo o que é processamento de recursos humanos é com a Sra. “Bendita”. No entanto, toda organização é determinada pelo Sr. “Paulo”. Por exemplo, no dia 15/07 recebi a seguinte mensagem da Sra. “Bendita” pelas 20h 31m: “Boa noite, o Sr. “Paulo” pede imensa desculpa pelo transtorno causado pela mudança de horário, mas o que vem acontecendo é por falta de matéria-prima e pede compreensão de todos vocês. É que infelizmente amanhã vocês vão entrar às 16h e eu agradeço a compreensão de todos vocês. Obrigada. (Mensagem enviada a trabalhador via telemóvel, em 15/07/2017 e por mim visualizada em outubro de 2017).

Parece ficar muito claro e evidente que quem exerce o poder de direção e gere todo o processo produtivo é a “Beafood”, através do seu diretor de produção (o Sr. Paulo)”. Após a entrada da matéria-prima na produção, a carne passa por um processo de corte, pesagem e embalagem, sendo todo o trabalho realizado pelos trabalhadores contratados pela “Cortefino”. O processo subsequente, em que o produto passa pela linha de produção até ser embalado e etiquetado para ser expedido, é também totalmente dominado pela “Cortefino”. O controlo é exercido diretamente sobre os trabalhadores, permanentemente sob a alçada das ordens, fiscalização e pressão do diretor mencionado. Um exemplo cabal desse exercício é a reação à recusa de um trabalhador em efetuar trabalho suplementar. Nesse caso, são informados de que não serão necessários para trabalhar no dia seguinte, o que demonstra o tipo de pressão, e de coação, a que se encontram sujeitos.

Os mecanismos de controlo referidos são rudimentares e exercidos de forma paternalista e autoritária, como pode ser atestado a partir do seguinte testemunho:

Por exemplo, o Sr. “Paulo” manda o Luís almoçar. Se o Luís responder que já vai, ele diz-lhe: “Eu estou a mandar!”. Se ele achar que não há tempo para fazer a pausa da tarde ou da manhã, ninguém pára. Ele chega e diz: “a matéria-prima está atrasada e tem que sair rápido!” E daí até à ordem de paragem ninguém faz pausa. (...) Os salários estão atrasados porque a “Bendita” diz que a “Beafood” não paga. Quando os salários estão atrasados, o Sr. “Paulo” justifica aos trabalhadores o atraso. Diz que vão receber em breve. Só o Sr. “Paulo” informa quando o dinheiro vai entrar. Estão sempre dependentes de tudo da “Beafood”. (Entrevista a trabalhador, novembro de 2017).

É a “Beafood” que fiscaliza diariamente os trabalhadores em relação ao cumprimento das regras de trabalho e de comportamento por si definidas. Essa verificação ocorre via vigilância diária levada a cabo pelo responsável pela produção que, descuradamente e sem qualquer tentativa de intermediação, corrige, repreende, pressiona e ordena a forma de realização das tarefas por parte dos trabalhadores contratados pela “Finocorte/Cortefino”. Trata-se de uma supervisão direta, tradicionalmente fordista na separação das tarefas e no apertado controlo das linhas de produção, com o exercício do poder disciplinar muito apertado e subjugante pela forma agressiva e intrusiva como os trabalhadores são tratados. Como referiu um trabalhador:

Se alguém se atrasa de manhã ou no almoço, é o Sr. “Paulo” que repreende”. Apesar dos processos disciplinares serem instaurados pela empresa “Cortefino”, a decisão é tomada exclusivamente pelo diretor da fábrica. Por outro lado, abundam os relatos de pressão constante sobre os trabalhadores e foram mesmo referidas situações de intimidação, com ameaça de desemprego, a trabalhadores mais velhos. (Entrevista a trabalhador em novembro de 2017)

Poder de fiscalização

Da análise do “Regulamento Interno” da “Beafood” verifica-se que esta estabelece regras de disciplina que são impostas aos trabalhadores relativamente à segurança no trabalho, saúde, consumo de álcool e drogas, proibição de fumar e uso de telemóvel pessoal no local de trabalho. São instituídas regras de comportamento em relação a todas estas matérias. Também existe na “Beafood” um “Código de Conduta e Higiene Pessoal” que é entregue a cada um dos trabalhadores que entra ao serviço e que se preocupa igualmente em estipular regras de comportamento em relação a essas matérias. Por exemplo, podemos ler o seguinte:

Este código é um documento interno da “Beafood”, integrado na documentação de suporte do seu sistema de Gestão da Qualidade e Segurança Alimentar e promulgado pela Gerência (...) o Código de Conduta e higiene Pessoal é dirigido a todos os colaboradores da “Beafood” (...) seja qual for a sua função na empresa, os colaboradores da “Beafood” poderão ser responsabilizados legalmente por não cumprirem as regras de Higiene Alimentar e Pessoal estabelecidas neste documento. (Código de Conduta e Higiene Pessoal)

Ainda sob a epígrafe “Política de Recursos Humano”, pode ler-se no mesmo documento:

Todo o procedimento de Gestão de Recursos Humanos encontra-se definido no GLFP8, sendo comunicado aos trabalhadores em ações de formação de forma a assegurar a implementação de todas as regras de higiene e segurança alimentar, proteção/defesa dos alimentos e de HST necessárias para o cumprimento de todos os requisitos legais e normativos

É exatamente isso que acontece diariamente naquele local de trabalho. O representante da “Beafoods” verifica ao pormenor o cumprimento das regras e procedimentos de trabalho estabelecidas pela empresa no desenvolvimento da sua atividade. Esta definição regulamentar visa garantir a aplicação das suas políticas de segurança alimentar aos trabalhadores que estão sob a sua responsabilidade. Tal decorre, naturalmente, das exigências do processo produtivo a seu único e exclusivo cargo.

É um facto que todo o processo produtivo inerente às instalações fabris pertence à “Beafood”, detentora das instalações e da maquinaria e que concentra toda a gestão da fábrica sob o seu comando direto. Todos os processos, desde o recebimento da carne à rotulagem do produto com vista à comercialização, são geridos, orientados e controlados pelo diretor fabril e pelos supervisores da “Beafood” presentes em cada uma das secções da fábrica. A única função que a “Finocorte”/“Cortefino” exerceu foi a gestão dos recursos humanos (processamento de salários, etc.), como se de um departamento de recursos humanos se tratasse.

A análise dos dados empíricos recolhidos permitiu verificar que os indícios de subordinação jurídica se estabeleciam entre a “Beafood” e os trabalhadores contratados pela “Finocorte”/“Cortefino”. Efetivamente, nem “Finocorte” nem a “Cortefino” desenvolveram (e nem poderiam desenvolver, por falta de condições materiais) nenhuma outra atividade que não fosse a gestão e o “aluguer de pessoal” à empresa “Beafood”. Nomeadamente, nunca desenvolveram efetivamente as atividades previstas no seu objeto social, como a desossa e a transformação de carne, sendo essas atividades desenvolvidas de facto pela empresa “Beafood”. Ficou também claro que o diretor de produção da “Beafood” transmite as ordens diretas no âmbito da gestão, organização e orientação de todo o trabalho desenvolvido pelos trabalhadores, sendo também quem fiscaliza o seu cumprimento. Não existem, portanto, dúvidas quanto ao exercício dos poderes

caracterizadores da qualidade de empregador. Os poderes de direção, de fiscalização e disciplinar são efetivamente exercidos pela “Beafood”.

Nesse sentido, coloca-se a seguinte questão: qual a razão de não ser a “Beafood” a entidade empregadora destes trabalhadores? A resposta parece-nos estar precisamente nos efeitos que decorrem do relacionamento empresarial estabelecido no contrato.

3.5 Efeitos socio-laborais: Relações de trabalho baseadas em contratos a termo celebradas com trabalhadores especialmente vulneráveis

A análise do quadro de pessoal ao serviço evidenciou a presença de grupos de trabalhadores especialmente vulneráveis²³. Desde a sua constituição, a empresa “Beafood” contrata diretamente para os quadros da unidade fabril da Marinha Grande uma média anual de cinco trabalhadores (atualmente, quatro são efetivos e um foi contratado a termo). Encontram-se ao serviço da empresa um diretor fabril que, como foi explicitado, controla de forma direta todo o processo produtivo. Os restantes trabalhadores são responsáveis pela supervisão dos vários departamentos (receção de matéria-prima, controle de qualidade, expedição e articulação administrativa com a sede), são todos portugueses e possuem habilitações literárias superiores.

As empresas “Finocorte/Beafood” utilizaram desde a sua constituição uma média anual de 100 trabalhadores. Em termos de nacionalidades, no primeiro ano existiam setenta e um trabalhadores estrangeiros e trinta e um portugueses. Entre os trabalhadores estrangeiros, a nacionalidade predominante era a Brasileira. Os restantes trabalhadores eram oriundos de países como Cabo Verde, Ucrânia, Moldávia e Roménia. Nos anos seguintes, o padrão foi semelhante, apesar de haver uma tendência para a contratação de mais trabalhadores de nacionalidade portuguesa. Em 2019, verificou-se uma diminuição da mão-de-obra para cerca de metade (55 trabalhadores). A análise dos quadros de pessoal revelou que a maioria

²³ Foram analisados os relatórios únicos dos anos de 2014 a 2018, cujos dados sintetizamos nos quadros que constam do Anexo III deste estudo, relativamente às seguintes matérias: número de trabalhadores, nacionalidade, habilitações literárias, e profissão.

dos trabalhadores (44) possui o 1º ciclo do ensino básico, sendo que os restantes (30 trabalhadores) são analfabetos (“não sabe ler e escrever”). Quanto à profissão, cinquenta e nove trabalhadores detêm a categoria de “preparador de carne” e sessenta e um são classificados como “trabalhador não qualificado da produção animal”.

A redução de mão-de-obra em 2019 deveu-se à estratégia de “Beafood” transferir o processo produtivo daquela unidade industrial para as outras duas fábricas, que julgamos ter sido devido à constante intervenção inspetiva por parte da ACT e aos processos de averiguações que nomeadamente deram origem a tentativas de esta assumir a qualidade de empregadora nos contratos de trabalho.

Analizamos de seguida a tipologia dos contratos de trabalho.

Tipologia dos contratos de trabalho e efeitos jurídicos decorrentes da estratégia de desresponsabilização

Em 2014, a “Finocorte” celebrou noventa e sete contratos de trabalho a termo, sendo setenta e nove a termo certo e dezoito a termo incerto, e seis contratos de trabalho por tempo indeterminado. Em 2016, a “Cortefino” absorveu todos os trabalhadores ao serviço da “Finocorte”. No entanto, a sua passagem para a “nova” empresa ocorreu mediante a celebração de novos contratos de trabalho, sendo todos eles a termo certo. A justificação utilizada em todos os casos baseava-se em:

acréscimo de trabalho excepcional, motivado pelas encomendas de serviços de desossa e desmanche de carne por parte da “Beafood”. (Contratos de trabalho outorgados pela “Cortefino” e pelos trabalhadores)

Posteriormente, em junho de 2017, a “Cortefino” alterou novamente os contratos de trabalho e formalizou “novos” contratos com todos os trabalhadores ao seu serviço. Desta vez, os contratos foram celebrados a termo incerto com a seguinte justificação:

necessidades acrescidas de trabalhadores para cumprir com o contrato de prestação de serviços celebrado com a “Beafood” e as exigências decorridas do mesmo (Contratos de trabalho outorgados pela “Cortefino” e pelos trabalhadores em junho 2017).

A empresa procurou assim eliminar toda antiguidade que os trabalhadores tinham adquirido desde a “Finocorte”, com violação das regras legais

inerentes, desde a transmissão de estabelecimento, justificação, cessação e sucessão dos contratos de trabalho. Os trabalhadores com quatro anos de antiguidade permaneciam contratados a termo, sempre com a justificação da incerteza na continuidade da prestação de serviços à “Beafood”. As relações de trabalho constituídas assentavam assim em contratos de trabalho a termo certo, mas a precaridade verificada ultrapassava largamente a que decorre da própria temporalidade dos contratos.

As violações aos direitos dos trabalhadores em matéria de tempos de trabalho, não pagamento de horas extra, falta de condições de segurança e todas as irregularidades detetadas, incluindo a cedência ilegal de trabalhadores, foram sendo possibilitadas pela mesma estratégia de contornar a lei através da empresa fictícia a funcionar como “testa de ferro” da verdadeira responsável.

A relação entre a “Beafood” e a “Cortefino” começou a dar sinais de deterioração em 2019. Os atrasos nos pagamentos dos salários, motivados pela ausência de transferências de dinheiro da “Beafood” para a Cortefino”, originaram, em vários momentos, a paragem da produção em resultado da recusa dos trabalhadores em trabalhar por não receberem salário há vários meses. Essa recusa culminou na rescisão dos contratos por parte de todos os trabalhadores. Os salários em atraso motivaram novos processos de contraordenação na ACT. A fábrica acabou por encerrar de forma ilícita e enquanto a “Beafood” passou a laborar noutra unidade fabril, a “Cortefino” abriu insolvência.

Especial vulnerabilidade e inaptidão jurídica de proteção decorrente do uso da estratégia de fuga ao direito.

Este estudo de caso permite-nos observar como a estratégia de contratação de serviços pode ser utilizada de forma a contornar preceitos legais, sem que ela própria seja posta em causa. Da mesma forma, verificam-se neste caso efeitos sociais e laborais que afetam todas as áreas jurídicas no relacionamento entre trabalhador e empresa, verificando-se violações em vários domínios: horários de trabalho, pagamento do trabalho suplementar, pagamento do

salário, condições de segurança e saúde, assédio moral, temporalidade dos contratos, insegurança e medo de retaliações. Entre todos estes, sobressai a incerteza quanto à capacidade de fazer valer os direitos e os créditos decorrentes dos contratos de trabalhos e das transgressões dos mesmos em Tribunal.

A estratégia de fuga ao direito e às responsabilidades laborais através do mecanismo aqui em estudo revela uma capacidade extraordinária para desvirtuar os direitos e garantias dos trabalhadores e conseqüentemente revela impactos precarizantes e desestruturadores sobre as relações de trabalho que carecem de maiores desenvolvimentos, novos estudos e investigações. Do nosso ponto de vista, são duas as principais razões que evocam a necessidade de melhor olhar o fenómeno em presença. A primeira prende-se com a total despreocupação por parte da empresa contratada, apelidada pelo Tribunal de Trabalho de “testa de ferro” (Finocorte/Cortefino), que não assumindo formalmente a qualidade de empregadora, age de forma despudorada, pelo sentimento de impunidade que advém das possibilidades inerentes ao uso deste mecanismo de desresponsabilização, uma vez que a empresa não tem qualquer bem que possa ser executado no âmbito da insolvência que fácil e inconseqüentemente pode declarar. Da mesma forma, a desresponsabilização da entidade que efetivamente deveria assumir a qualidade de empregadora (Beafood) oferece a mesma impunidade e liberdade de atuação. Ou seja, a interposição fictícia de pessoa jurídica da “Finocorte/Cortefino” nas relações de trabalho possibilitou, até ao momento, que a “Beafood” escapasse às suas responsabilidades perante os trabalhadores que explorou e dos quais beneficiou diretamente todos estes anos.

Esta estratégia fraudulenta, apesar de flagrante, não teve ainda a repercussão que o sistema normativo deveria garantir às partes afetadas, nem na esfera dos direitos dos trabalhadores nem na responsabilização da entidade que verdadeiramente deveria ser chamada a assumir as obrigações e os deveres inerentes a todas as relações de trabalho em presença. Na verdade, todos os trabalhadores da Finocorte, por força da insolvência da empresa e da inexistência de património para execução, ficaram sem ressarcimento dos seus créditos laborais e foram remetidos para o fundo de garantia salarial.

Em 2016, com a entrada em vigor da Lei nº 28/2016, de 23 de agosto, que alterou o artigo 551º do Código do Trabalho, passou a ser possível responsabilizar solidariamente a empresa contratante pelo cumprimento das disposições legais e

por eventuais violações cometidas pelo subcontratante que executa todo ou parte do contrato nas instalações daquele ou sob responsabilidade do mesmo. Apesar das boas intenções desta norma e até da sua necessária aplicação, é certo que a mesma não resolve o problema de fundo que aqui tratamos e que se prende com descortinar o negócio oculto existente sob a veste de uma “prestação de serviços” que é na realidade uma forma de ceder trabalhadores contornando a proibição legal. Este caso de “interposição fictícia de pessoa jurídica” ou de empresa “fictícia” deve ser abordado frontalmente pelo sistema jurídico e acima de tudo compreendido na sua verdadeira dimensão dissimuladora da aplicação do direito do trabalho e das garantias laborais que são devidas aos trabalhadores, que não podem ser “arrendados” numa mercadorização inaceitável.

A segunda razão pela qual este estudo de caso se revela avassalador nos seus efeitos, prende-se com a especial vulnerabilidade dos trabalhadores recrutados e que face às características do trabalho, com pouca exigência de qualificações, determina a exploração das características das pessoas envolvidas neste esquema contratual, também elas pouco qualificadas, na maioria imigrantes, num quadro social de pobreza extrema e sem capacidade de defesa perante os abusos e a forma indigna de tratamento a que foram sujeitos. A relação entre a especial vulnerabilidade deste grupo de trabalhadores e a sua exposição à exploração laboral constitui um assim um fator de grande preocupação. A correlação entre os trabalhadores mais frágeis e desprotegidos e a necessidade da sua proteção é uma tarefa muito antiga, que sempre necessitará de uma vigilância sensível à identificação daqueles que incansavelmente procuram novos caminhos e novas formas de tirar proveito fácil dos que menos são capazes de se defenderem.

CONCLUSÕES

1. Imperceção e incompreensão do fenómeno do empregador “fictício”

Uma das conclusões mais instigantes e transversais aos três casos de estudo foi perceber nos interlocutores e trabalhadores uma certa dificuldade em compreenderem a problemática em que se encontravam envolvidos. O tema da “interposição fictícia de pessoas” ou do “falso” empregador é confuso e impercetível. A existência de um contrato de trabalho, só por si, parece ser suficiente para que a relação de trabalho seja entendida como legal, mesmo que os efeitos da incorreta identificação da empresa responsável sejam profundamente sentidos e totalmente nocivos das garantias laborais que esse contrato de trabalho pretende oferecer. O facto de existir um contrato de trabalho, apesar de formalizado com uma entidade distinta daquela para a qual trabalhavam, parecia ser para os trabalhadores uma situação inultrapassável, pela aparente legitimidade que o relacionamento entre as empresas conferia à sua condição. No primeiro caso de estudo, mesmo a intervenção do sindicato dos trabalhadores da “Rodovia” estava centrada no problema da substituição de grevistas, sem alcançar que aqueles trabalhadores não poderiam ser considerados substitutos apenas por “alegadamente” pertencerem a outra empresa do grupo, quando, comprovadamente, trabalhavam ali todos os dias, desde o início dos seus contratos, nas mesmas condições que os trabalhadores da “Rodovia”. Não poderia existir substituição pela “alegada” contratação de novos trabalhadores, quando na realidade esses trabalhadores não eram novos. Trabalhavam naquele local e eram na realidade colegas de trabalho dos trabalhadores grevistas, que os apelidavam de “genéricos” porque faziam o mesmo “a metade do preço”.

Os medos eram diferentes, mas afetavam todos. Os trabalhadores efetivos temiam ser substituídos, não apenas em período de greve, mas perpetuamente pelos trabalhadores “genéricos”, mais baratos. Esse receio dos trabalhadores efetivos conduzia a uma certa ostracização dos trabalhadores “genéricos”, que estavam assim inseridos num processo de exclusão laboral com riscos psicossociais agravados, pela sua condição precária e indefinida na empresa para a qual efetivamente trabalhavam, mas também pela solidão e incompreensão dos colegas que praticamente não conheciam. A individualização destas relações de trabalho era bastante acentuada e a anomia e o medo características muito vincadas

conducentes à vulnerabilidade social dos trabalhadores, que os afetava de formas diferentes, e promovia a incapacidade de formação de vínculos de solidariedade e entreajuda e assim obstaculizava a coesão e a defesa conjunta dos seus interesses e direitos.

É interessante notar que esta incapacidade de compreender a problemática em discussão foi também partilhada, no primeiro caso de estudo, pela empresa-mãe “Rodovia”, que desde o primeiro momento da pesquisa assumiu a utilização dos trabalhadores da outra empresa do grupo de forma desinibida e frontal, sem perceção da ilegalidade em que se encontrava, no caso para justificar a não substituição de grevistas. A configuração de novas modalidades de organização do trabalho, como é o caso dos mecanismos de externalização ou fragmentação empresarial, seja ao nível dos grupos como dos processos de subcontratação, deixam perceber, a par com outros fatores como sejam os processos de pretensa autonomia na economia digital pela intermediação das plataformas, uma certa concetualização que ampara “fenómenos e atividades que forçam o significado e confundem ou (buscam confundir) a sociedade” (Cuesta, 2018 p. 280; Stefano, 2016). Essa confusão e dificuldade em perceber os mecanismos de interposição fictícia de pessoa jurídica enquanto fenómeno de fuga ao direito é muito marcante e constitui um traço comum aos três estudos de caso.

2. Mercadorização do trabalho: substituição do vínculo laboral pelo vínculo mercantil ilegal

É também interessante notar no primeiro estudo de caso que a justificação para a mobilidade dos trabalhadores entre as empresas do grupo se baseava num *acordo de exploração conjunta* que curiosamente colocava os trabalhadores no mesmo nível que as viaturas e frotas, ou seja, no mesmo nível que as mercadorias. Trata-se de um momento premonitório da pesquisa, uma vez que todo o fundamento em redor do qual trabalhamos nas hipóteses formuladas neste estudo envolvem precisamente a mercadorização da força trabalho, na forma de arrendamento da mão-de-obra entre empresas. Essa mercadorização do trabalho ficou bastante evidente no segundo e terceiro estudos de casos. Ambos oferecem à discussão o enquadramento do trabalho temporário, sendo certo que o trabalho temporário configura o arquétipo do arrendamento de mão-de-obra legalmente

regulamentado. Apesar disso, a admissão e regulação do trabalho temporário constitui sempre uma exceção jurídica ao princípio da proibição da cedência de trabalhadores para utilização de terceiro, estabelecida na alínea g) do nº 1 do artigo 129º do Código do Trabalho. Por essa razão, os casos atípicos de arrendamento de mão-de-obra não poderão ser enquadrados no âmbito legal de uma exceção, como é o trabalho temporário, a não ser que configurem exatamente isso. Isto é, uma oferta de cedência de trabalhadores para utilização por terceiros no mercado de trabalho em geral, a vários clientes indefinidos, por uma pretensa empresa de trabalho temporário, a atuar sem cumprir os requisitos legais exigidos para esse funcionamento no mercado. Não são essas as situações objeto deste estudo e observadas nos estudos de casos. Não tratamos aqui de “empresas de trabalho temporário” ilegais, mas antes de empresas prestadoras de serviços que contornam o regime legal, incluindo o regime do trabalho temporário, que a elas não se aplica.

A lógica dos relacionamentos empresariais em rede e a fragmentação das atividades produtivas inerente aos novos modelos de negócio reconfiguram a utilização da força de trabalho em novas formas que capacitam a dissimulação dos sujeitos e novos fenómenos de fuga ao direito do trabalho. São estes fenómenos que aqui procuramos descortinar e que visam não mais do que prosseguir uma das mais sórdidas vendas do mercado, o *trabalho despersonalizado*. A persistência através do tempo desta mercadorização ocorre por vários motivos, ligados desde logo à imperatividade que os valores empresariais assumem na nossa sociedade e ao avanço das formas de capitalismo “selvagem” que se verificam no quadro da económica global que discutimos no primeiro capítulo desta tese.

O segundo caso analisado oferece uma oportunidade para trazer à discussão precisamente o facto das empresas denominadas de “outsourcing” operarem e se constituírem dentro de grupos empresariais e até societários de trabalho temporário, sem estarem abrangidas por esse regime. É o caso da empresa “Outsourcing Group”, cujo nome apenas a diferenciava da empresa de trabalho temporário do grupo a que pertencia em duas siglas numéricas romanas. Esta circunstância provocava nos trabalhadores a dúvida sobre o regime legal aplicável e, como foi dito atrás, contribuía para gerar a confusão e dificuldades de perceção do seu verdadeiro estatuto sócio laboral.

Este estudo de caso é revelador da ilegalidade presente no relacionamento empresarial observado e na comprovação dos impactos jurídicos dessa ilegalidade

ao nível das relações de trabalho subjacentes. Todo o contrato de prestação de serviços entre a empresa de comunicações e a empresa de outsourcing é construído com a preocupação de garantir, por um lado, a transferência da qualidade empregatícia através do contrato de prestação de serviços para a empresa contratante (de outsourcing), e, por outro, de assegurar o pleno controlo do trabalho prestado pelos trabalhadores na realização das suas tarefas. A descrição pormenorizada das responsabilidades e obrigações nesse contrato visa garantir que a “Comunicações SA” controla e domina todos os processos de decisão, fiscalização e gestão dos procedimentos (Know-how, conceito de negócio, metodologias, manuais, circulares, formação), assente numa parceria de negócio entre as empresas que se baseia, como refere o próprio contrato, na confiança dos sócios. Em resultado do processo que correu no Tribunal de Trabalho, a empresa contratante “Comunicações SA” foi considerada a única entidade empregadora dos trabalhadores nos contratos de trabalho celebrados com a empresa “Outsourcing Group” que, de acordo com a sentença do Tribunal, não passa de uma “mera processadora de salários, a funcionar como um departamento de recursos humanos”.

Este estudo de caso chama à atenção para o potencial de transferibilidade desta estratégia, uma vez que a utilização desta forma indireta de contratar trabalhadores por meio de empresas “multisserviços” ou “outsourcing” é transversal a todos os setores de atividade. A amplitude com que estas empresas atuam no mercado de trabalho, sob a figura da “prestação de serviços”, numa economia profundamente “servicializada”, como tratamos no segundo capítulo, permite viabilizar, em nosso entender, o arrendamento desregulado de todo o tipo de trabalho. Este ramo de negócio, o *outsourcing*, encontra-se em franca expansão como demonstram os dados recolhidos nos relatórios únicos (esquemáticos no anexo II deste estudo) e a evolução do número de trabalhadores na empresa observada (na ordem dos por 180 por cento ao longo dos últimos cinco anos).

O avanço brutal desta alegada “nova” forma de organização e colaboração empresarial, através deste tipo de empresas que atuam em todos os sectores de atividade sem ter efetivamente uma atividade concreta, configura na nossa análise uma “velha” forma de arrendamento da mão-de-obra. O traço mais marcante das empresas de “outsourcing” é o facto de não exercerem uma atividade económica específica, uma vez que o objeto do seu negócio empresarial se dirige a todo o

mercado que necessite de trabalhadores para exercer todo o tipo de funções. A atividade deste tipo de empresas é sustentada apenas nas competências e aptidões dos trabalhadores, que recrutam e contratam para a prossecução de tarefas e atividades que constituem o objeto da “prestação de serviços” que celebram com os clientes terceiros. Os trabalhadores abrangidos por este regime são assim colocados pela empresa de “outsourcing” a trabalhar para empresas terceiras, em linhas de produção lado a lado com os trabalhadores dessas empresas, com tarefas em tudo semelhantes, mas com condições remuneratórias muito distintas pelo simples facto de as empresas de “outsourcing” não terem a obrigação de aplicar o contrato coletivo de trabalho em vigor na empresa cliente. As desigualdades salariais, a precariedade e as condições de trabalho destes trabalhadores albergam uma injustiça de tratamento inigualável no mercado de trabalho dos nossos dias.

A nossa finalidade foi demonstrar como estas empresas se aproveitam dos mecanismos de externalização para assim prosseguirem fins ilegítimos. Esta demonstração ultrapassa a análise das relações de trabalho envolvidas e necessariamente abrange a verificação dos requisitos de validade dos relacionamentos entre as empresas, nomeadamente ao nível da legalidade do objeto do negócio efetivamente existente. Isto porque não raras vezes, como ficou patente nos três estudos de casos, o objeto do negócio ou a prestação do serviço negociado entre as partes não corresponde àquilo que é escrito e contrapõe-se à realidade presente.

A criação de empresas “fictícias” ou os arranjos e parcerias de negócio nos grupos de facto, assentes em relações de confiança entre sócios, propiciam um ambiente de relacionamento mercantil que se apresenta quase como inatacável perante a liberdade económica empresarial. Mesmo quando esse relacionamento não é mais do que um mero disfarce interpositório de pessoa jurídica para afastar a responsabilidade do real empregador nas relações de trabalho que são cedidas através desse relacionamento, elas sim, o verdadeiro objeto do negócio. Por esta razão, a análise organizacional assume uma importância crucial no nosso estudo e nomeadamente na verificação da subordinação jurídica. Mas antes de nos debruçarmos sobre as conclusões da subordinação, é necessário sublinhar que a necessidade de regulamentação neste âmbito empresarial, tanto na definição das empresas fictícias como do mecanismos interpositório (à semelhança do que

acontece em Espanha com o artigo 43º do Estatuto dos trabalhadores), carece, no nosso país, de um olhar por parte dos poderes legislativos de normalização do trabalho externalizado e das políticas públicas de emprego, por forma a clarificar o fenómeno e regular um mecanismo fraudulento no combate à dissimulação das relações de trabalho que necessariamente envolvem estes relacionamentos colaborativos empresariais.

Consideramos que a identificação dos sujeitos laborais, nomeadamente no quadro da relação de subordinação jurídica, é crucial no âmbito da externalização de atividades, tal como o é na temática da economia digital. Ambas caminham de mãos dadas e comungam dos mesmos traços que emergem da volatilidade do tempo e do lugar da prestação do trabalho, e que ocorre através da mediação ou intermediação dos sujeitos responsáveis por essas relações de trabalho. A mediação digital possibilita a dispersão da estrutura organizativa da empresa tradicional na sua dimensão funcional e social, tal como a fragmentação das atividades e a atomização das funções dos trabalhadores produzem efeitos diretos no tecido social das empresas, potenciando a disseminação de sujeitos jurídicos pelos vários sujeitos económicos envolvidos.

3. A subordinação jurídica como elemento chave na preservação do Direito do Trabalho e na compreensão dos fenómenos de fuga às relações laborais através da intermediação de sujeitos.

A pluralidade de sujeitos que se organizam autonomamente para a prossecução e desenvolvimento concertado de uma atividade económica origina novos desafios ao direito do trabalho, como sejam as questões de saber qual o nível de autonomia existente entre esses sujeitos intervenientes no sistema colaborativo em rede e como operam as relações de poder que necessariamente entre eles se estabelecem. A presente investigação procura evidenciar como a autonomia jurídico-formal das empresas detentoras de personalidade jurídica própria se contrapõe à falta de autonomia estratégica e empresarial imposta pelo funcionamento das redes colaborativas cuja interdependência económica coloca em pano de fundo as relações de poder que se institucionalizam nas novas lógicas organizacionais. A análise que prosseguimos procurou evidenciar como esses

relacionamentos assumem formas patológicas cujos efeitos adversos são manifestamente inquietantes.

Os três casos de estudo comprovam o uso fraudulento da posição de empregador enquanto mecanismo de afastamento das responsabilidades empregatícias na utilização da mão-de-obra através de formas indiretas de contratação por terceiros. Este é um fenómeno novo, interpositório da personalidade jurídica empresarial, que visa dissimular não a posição do trabalhador, mas antes da outra contraparte do contrato, através da ocultação da posição de empregador. Alargam-se assim as fronteiras do ordenamento laboral a novas reconfigurações, cujas margens deslocaram o campo da indefinição para o sujeito oposto àquele a que nos habituamos a descortinar no âmbito dos fenómenos dissimulatórios e que se centravam na qualificação do trabalhador.

Aferir a subordinação jurídica enquanto estado jurídico que se extrai da desigualdade de posições e de poderes existentes entre as partes na execução do trabalho deve ser reinterpretado enquanto elemento caracterizador a par com um conjunto de indícios que passam por analisar o grau de integração do trabalhador na organização, a sua dependência económica, os riscos que assume e por conta de quem correm, a existência de meios materiais, tecnológicos e informacionais e quem os coordena, dirige e controla. Ou seja, aferir um conjunto de fatores que constituem manifestações factuais da existência do vínculo jurídico e com quem esse vínculo, de facto, se correlaciona. A subordinação jurídica estrutural presente no artigo 11º do nosso código do trabalho, na definição de contrato de trabalho (conforme abordado no ponto 3.3. do segundo capítulo) refere que a “organização” deve ser operacionalizada juntamente com indícios de laboralidade que traduzam esse sistema interno onde os trabalhadores prestam a sua atividade laboral. A averiguação destas circunstâncias obriga a uma perspetiva mais ampla e abrangente das novas formas de prestação de trabalho e dos aspetos que assumem perante realidades como as tecnologias de informação e as plataformas digitais. Desta forma, o exercício dos poderes de autoridade do empregador, cuja expressão pode ocorrer através da obediência a procedimentos e regras predefinidas, coloca desafios ao nível da verificação, por parte das entidades inspetivas, da existência do contrato de trabalho que carecem de atenção. É necessária a reformulação das metodologias e formas de verificação de modo a possibilitarem a aferição, distinção e qualificação do contexto de trabalho, bem

como a qualificação da eventual realidade laboral em presença e concretamente a identificação do sujeito empregador.

A imaterialidade e a virtualidade com que as tecnologias de informação e plataformas informacionais atuam abrem novos domínios no exercício dos poderes de direção e controlo do trabalhador, não apenas na forma de trabalhar, como na maior capacidade de monitorizar ao momento toda a atividade do trabalhador. O segundo estudo de caso é demonstrativo da forma como o controlo dos trabalhadores é realizado através das plataformas tecnológicas. A utilização das tecnologias informacionais na execução das suas tarefas e a rigorosa obediência às regras e procedimentos pré-estabelecidos reveste-se aqui de uma importância fundamental para a averiguação da inserção do trabalhador na organização. O estabelecimento de um conjunto de critérios indiciários dotados de maleabilidade na análise da subordinação é fundamental para dar operatividade ao conceito e possibilitar o seu exercício no âmbito da efetividade dos direitos laborais. Tal como a sua execução deve ser perspectivada a partir dos dois sujeitos da relação laboral, o trabalhador e o empregador.

Como pretendemos demonstrar, a dissimulação do empregador não é nem menos grave nem os seus efeitos são menos nocivos. O instrumento jurídico de que comungam para desmontar a fraude ao sistema de garantias é o mesmo: a aferição do elo da subordinação jurídica. Entendemos que no caso dos relacionamentos empresariais, e também no caso dos relacionamentos societários grupais, é essencial analisar a existência desse elo sob uma perspetiva estrutural de integração na organização, de dependência económica, de assunção de riscos, entre outros fatores, que permita uma maior capacidade de ajustamento às novas formas de trabalho no âmbito da caracterização dos contratos de trabalho.

O alargamento dos indícios e dos critérios tipológicos para aferir a existência de subordinação jurídica deve fundar-se numa análise mais qualitativa que permita a abertura e flexibilidade de observação de cada sistema organizativo empresarial, que permita identificar quem detém a capacidade de controlar os aspetos essenciais e relevantes da atividade laboral envolvida nessa análise, pelo que os sistemas regulatórios deverão assentar no mesmo quadro de valores ético-jurídicos, nomeadamente na abordagem dos contextos e na identificação dos atores laborais envolvidos na sua qualificação. Frisar também que todo o sistema de regulamentação que a temática exige deverá ser perspectivado no quadro de

adoção de políticas que visem o equilíbrio internacional e global, dimensões em que as barreiras nacionais abandonaram há muito o mundo do trabalho.

A tentativa de fuga ao direito do trabalho é originária da sua existência. Na verdade, a experiência de quem beneficia do trabalho se procurar afastar do conjunto de direitos associados a esse trabalho existe desde sempre. Tal como a discussão entre distinguir o tipo de trabalho em presença, assalariado ou autónomo. Esta é uma discussão que acompanha o nascimento, crescimento e desenvolvimento do direito do trabalho, e se perguntarmos a razão dessa discussão encontramos como simples resposta o facto de sempre existirem tentativas de fuga às responsabilidades laborais.

O trabalho de hoje assume inúmeras diferenças decorrentes das transformações que foi tendo ao longo dos tempos, na organização, nos métodos e modelos de gestão, mas nada muda o facto de continuarem a existir pessoas que trabalham e pessoas que precisam desse trabalho para viver. A exploração do recurso económico que é intrínseco ao trabalho humano é uma realidade imutável onde encontramos os sujeitos da relação laboral, trabalhador e empregador, unidos pelos seus interesses, mas separados pela natureza contraposta dos mesmos. O que pretendemos demonstrar na “nova lógica” colaborativa empresarial em rede foi a presença desta tentativa, mais ou menos ilícita, de afastamento entre os sujeitos da relação de trabalho, empregador e trabalhador. Uma tentativa possível através de recursos organizacionais que permitem ao espaço económico transferir, por meio de estratégias jurídicas, a dimensão social da empresa para outra ou outras entidades. Neste percurso, salvaguarda não apenas a sua (não) responsabilidade pelos trabalhadores, como a sua serenidade, uma vez que nessa transferência se apaziguam ou anulam os conflitos naturais que caracterizam as relações de trabalho de que tanto pretendem se libertar. O enfraquecimento do coletivo de trabalhadores e das organizações representativas que forjaram a origem do direito do trabalho perde força para a individualização das relações de trabalho que enfraquece a união dos trabalhadores e a coesão social necessárias para contrabalançar o poder da parte mais forte da relação laboral. Esse impacto e a evidência dos seus efeitos têm de ser encarados sob novos prismas de integração e compreensão dos fenómenos desestruturadores, de forma a permitir a possibilidade de combater a falta de coesão social, nos seus valores essenciais de solidariedade, democracia

participativa e igualdade de oportunidades e de tratamento. Valores que não podem deixar de caracterizar a sociedade em que vivemos.

4. Contexto económico e empresarial dos relacionamentos triangulares e os impactos sócio laborais da evasão e fuga ao direito do trabalho.

Qualquer fenómeno que se observe ao nível do direito do trabalho necessariamente exige uma compreensão dos espaços de atuação e de interação entre os sujeitos que operam nesses espaços. A correlação de forças e a íntima ligação em que se desdobram os interesses entre os sujeitos laborais para prosseguirem uma finalidade comum, como é a realização do *trabalho*, permitem afirmar que o mundo do trabalho é dotado de peculiaridades e características muito próprias que nos afetam a todos de formas diversas, mas muito intensas e até inevitáveis. O que pode não ser inevitável são os efeitos nocivos dessa afetação e por essa razão e com esse objetivo nasceu o direito do trabalho.

Uma das conclusões principais deste estudo foi perceber, no movimento de reestruturação organizacional das empresas através do desmembramento parcelar das suas atividades e conseqüente transferência para o exterior, a íntima ligação entre a fragmentação do espaço económico empresarial e os efeitos desestruturadores provocados no espaço jurídico e no espaço social da empresa. A proeminência com que o espaço económico atua e a forma como defende os seus interesses por meio de uma articulada narrativa de objetivos comuns, centrados no desenvolvimento económico, no progresso e na criação de empregos e na melhoria da qualidade de vida, constituem valores que se transformaram em premissas inquestionáveis para a sociedade, governos e centros de poder. No entanto, sem pretender retirar a validade que esses argumentos apresentam, reconhecemos que servem de sustentação a todo um conjunto de estratégias dos agentes económicos para muitas vezes ultrapassar os limites da necessária e imprescindível conjugação entre os seus interesses na prossecução do lucro e os interesses dos outros sujeitos com que se articulam. A lógica do desenvolvimento global assenta na busca do baixo preço e na redução dos custos de produção, onde se contextualiza a competitividade económica. E nessa redução de custos, o fator de trabalho é primordial. A liberdade de prosseguir os interesses económicos não pode deixar assim de se articular igualmente com outros valores que se afirmam

no quadro das sociedades capitalistas e democráticas, como sejam a segurança no emprego, a estabilidade social, a articulação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, o respeito pela pessoa na defesa da igualdade e dignidade humana, a redistribuição de riqueza, a sustentabilidade dos ecossistemas e até o direito à felicidade. Disso depende a sobrevivência do sistema ecológico e da espécie humana.

Este estudo demonstrou como a desintegração das atividades produtivas provoca efeitos sobre o tecido social das empresas, em particular quando estas se aproveitam dos mecanismos descentralizadores para fragmentar não apenas a produção, mas também a responsabilidade pelos trabalhadores submetidos a essa fragmentação. Estes efeitos jurídicos, que designamos como patológicos, constituem novos fenómenos de fuga ao direito pelo esvaziamento das garantias e dos créditos laborais que ocorre através da interposição fictícia de pessoa jurídica na assunção da posição de empregador. Os riscos a que ficam expostos os trabalhadores *indiretos* ou *genéricos* são de várias ordens e a utilização fraudulenta dos mesmos requereu a nossa atenção pela capacidade que os mecanismos de externalização oferecem numa “nova” forma de dissimulação da relação de trabalho, mediante a ocultação do verdadeiro empregador. Inerente a essa ocultação ficam pendentes as garantias associadas às responsabilidades empregatícias. O espaço jurídico é assim profundamente alterado pela profusão de entidades jurídicas que passam a intervir nos processos produtivos, apesar do sistema de rede colaborativa persistir em ser controlado pela empresa detentora do poder económico, que cada vez mais se contrapõe às restantes empresas com quem colabora. Esta decomposição empresarial permite interpor o diafragma personalidade jurídica no relacionamento entre as empresas, de forma que a responsabilidade pelos trabalhadores e a capacidade de garantir a efetividade dos seus direitos e garantias laborais são cada vez mais reduzidas à dimensão da “pequenez” das entidades que os contratam. A utilização fraudulenta deste diafragma interpositório é mais frequente do que aparentemente nos é permitido perceber. A aparência de legalidade e os chamados efeitos fisiológicos no âmbito dos relacionamentos colaborativos empresariais são não raras vezes uma mera ficção que carece de visibilidade, compreensão e perceção por parte de todos, trabalhadores, empregadores, stakeholders e sociedade em geral, para que a realidade não se confunda e a ilegalidade se torne impercetível, como temos vindo

a referir. Nomeadamente a necessidade de trazer à discussão a triagem das relações interempresariais com base em critérios de validade desse relacionamento e legalidade normativa associada. A urgência desta abordagem prende-se com a constatação dos efeitos que a desagregação produtiva e a atomização jurídica acarretam no espaço social das empresas, como procuramos demonstrar na análise dos estudos de caso.

O último estudo de caso é perentório nas evidências de como a utilização fraudulenta dos mecanismos de externalização e contratação possibilitam o esvaziamento das garantias dos direitos dos trabalhadores e conseqüentemente a precarização das relações de trabalho a vários níveis. É igualmente revelador da forma como a pobreza e a exclusão social se relacionam e perpetuam. Resulta da análise do quadro de pessoal da “Finorte/Cortefino” que os trabalhadores procedem maioritariamente de grupos socialmente vulneráveis, constituídos por pessoas com baixas qualificações, imigrantes, mulheres, desempregados de longa duração. A precariedade laboral destes trabalhadores insere-os num sistema de reprodução social que está intimamente associado não só à carência extrema de recursos económicos, mas também à falta de poder reivindicativo associado à ausência de liberdade de escolha e de redes de relacionamento social. A desfiliação e a ausência de representação coletiva destes trabalhadores reforçavam a exclusão e o isolamento social que os incapacitava num ciclo vicioso do exercício dos seus direitos. Uma das características mais marcantes destes trabalhadores era a preocupação em terem rendimentos suficientes para suprir as necessidades básicas da sua família, mas eram também visivelmente afetados pela insegurança e sentimento de falta prestígio social. A postura, os relatos e testemunhos que ao longo dos 3 anos de pesquisa estes trabalhadores manifestaram evidenciou em muitos momentos uma certa vergonha pelas suas circunstâncias. O sentimento de exclusão com que eram profundamente afetados derivava duma certa ausência de identidade social e profissional que lhes conferisse mais dignidade e estatuto social.

Finalmente, e em resultado da perspectiva de análise aqui desenvolvida, verifica-se que a vulnerabilidade social inerente à pobreza e exclusão social tornava estes trabalhadores mais propensos à exploração da sua força de trabalho em condições que padeciam de todo o tipo de vícios, desde violação aos tempos de trabalho, não pagamento de trabalho suplementar, imposição do acréscimo de trabalho sem qualquer aviso, pressão diária, impedimento no gozo de férias,

chantagem constante de despedimento, condições inseguras ao nível da prevenção de riscos profissionais, enorme rotatividade e temporalidade dos contratos de trabalho, atraso no pagamento dos salários, e finalmente na forma como terminaram os contratos pelo não pagamento reiterado das retribuições.

A reprodução das desigualdades e da pobreza tornou-se perfeitamente perceptível na forma como a exploração a nível laboral era beneficiada pelas incapacidades pessoais dos trabalhadores em atuarem isolada ou conjuntamente na defesa dos seus direitos. Os sentimentos de desânimo, perda de dignidade e de descrédito no sistema foram manifestados abertamente pelos trabalhadores, o que evidencia como os processos de desqualificação e exclusão social contribuem para exacerbar a alienação dos trabalhadores e ampliar a rutura da identidade na relação destes com o trabalho e com a empresa. A incapacidade de se defenderem em todos os momentos da relação de trabalho (na contratação, na execução do contrato e na cessação) torna evidente essa alienação. Mesmo no final do contrato e à semelhança do que ocorreu com a situação dos trabalhadores do segundo estudo de caso (outsourcing), também estes trabalhadores foram incapazes de promover ações em tribunal que lhes permitisse beneficiar dos direitos prejudicados pela fraude de que foram vítimas (nem que fosse através da responsabilidade solidária do contraente nos seus créditos).

Os três estudos de caso são paradigmáticos no que toca ao potencial uso destes mecanismos como estratégia de fuga ao direito pela capacidade de desresponsabilização das empresas que se servem dos trabalhadores. Os fenómenos de evasão à responsabilidade e de fuga ao direito do trabalho afetam sempre e principalmente os trabalhadores mais pobres, excluídos, com menos recursos e menos qualificados, acentuando o carácter multidimensional das desigualdades sociais. A precariedade de que nos fala Castel remete-nos para essa necessidade de articular novas políticas de regulação do modelo de competitividade económica com a necessidade de integração do sistema de direitos e proteções dos trabalhadores. No entanto, essa articulação requer uma compreensão mais ampla da noção de precariado, capaz de integrar o ponto de vista de Serge Paugam, que identifica os fatores estruturais que conduzem à precariedade, mas não descarta a compreensão da dimensão subjetiva da relação dos trabalhadores com o próprio trabalho, na medida em que a crescente

insegurança no emprego os faz interiorizar uma identidade negativa com o trabalho, com a empresa, e com a incerteza em relação ao seu futuro.

A externalização de atividades alterou profundamente a organização do trabalho, a gestão dos processos e dos modelos empresariais, e colocou os relacionamentos colaborativos em rede, numa visão mais macroeconómica, sob uma “nova lógica” produtiva, desintegrada, mas centralizada no poder de decisão e de controlo dos resultados. A nível micro, encontramos as pequenas empresas que operam sob o jugo deste novo paradigma e onde os trabalhadores se movimentam cada vez mais fragilizados, isolados e precarizados. A separação dos trabalhadores dentro dos processos produtivos torna-se mais evidente nos casos de externalização interna, onde o espaço físico da empresa se mantém inalterado e apenas se transforma a organização dos recursos humanos, através de metodologias de gestão que os dividem no seu estatuto jurídico e por consequência nos seus direitos. Polarizam-se e segmentam-se grupos de trabalhadores dentro das próprias empresas e grupos empresariais entre os trabalhadores *diretos* e os *indiretos*, conforme as opções de contratação adotadas. Os efeitos da falta de união e coesão social potenciada pela segmentação, distanciamento e isolamento dos trabalhadores carecem de uma atenção especial no quadro das relações coletivas de trabalho. O enfraquecimento dos modelos e das formas de defesa e organização coletiva dos trabalhadores obstaculiza e fragiliza as relações de trabalho enquadradas em relações de dominação assimétricas e desiguais típicas do capitalismo contemporâneo. A criação de laços sociais deve ser promovida dentro do espaço de atuação dos vários intervenientes (empresas, sindicatos, associações, instituições públicas, organizações e organismos não governamentais) como premissa fundamental que acompanha a criação de laços cívicos indispensáveis para a construção de uma sociedade mais democrática e igualitária.

Reflexão final: Direito do trabalho ou trabalho sem direitos?

Após o percurso desenvolvido, chegamos à questão última, que poderia perfeitamente ser a primeira, e que se trata de indagar sobre o direito do trabalho do futuro face às provocações do presente. Nesse sentido, lembrar as razões que conduziram ao nascimento e ao desenvolvimento do direito do trabalho parece-nos um exercício de profunda utilidade perante os desafios que hoje nos são colocados pela realidade sócio económica e pela permanente tentativa dos seus agentes em furta ou dificultar a operacionalidade e a eficácia deste ramo do direito. Talvez como forma de reflexão final, questionarmos o futuro a partir do passado permitenos perceber como as diferenças de hoje podem ser tão semelhantes às de ontem quando se trata de abordar os problemas da efetividade do direito do trabalho e até da sua instrumentalização. Ambas as matérias constituem dilemas com que o direito do trabalho se depara ao longo da sua existência, sendo certo que estarão sempre presentes por serem reflexo da sua própria natureza ontológica, tal transtorno esquizofrénico, que obriga a um cuidado reiterado e a uma atenção constante no equilíbrio das forças que o constituem e o materializam.

O direito do trabalho evoluiu com o sistema capitalista assente na relação de trabalho assalariado (relação de troca trabalho/salário), apenas possível porque sustentada por num quadro de valores jurídico-axiológicos que visam equilibrar a diferença estrutural existente na relação de poderes entre as partes. A discussão sobre a inferioridade do trabalhador no plano social transferiu para o terreno jurídico a justificação técnica para a subordinação do trabalhador ao exercício do poder de autoridade por parte do empregador no plano das relações individuais. No entanto, é no plano coletivo que o direito do trabalho consegue a sua plena autonomia dogmática, enquanto ramo do direito que confere ao coletivo o poder de representatividade que verdadeiramente equilibra a relação de forças presente no jogo laboral. Foi o poder coletivo da classe trabalhadora e a constatação da falta de poder individual que, a partir da “questão social”, institucionalizaram por meio do direito do trabalho esse conflito de classes, num processo de juridificação que canalizou as lutas sociais, políticas e económicas no final do século XIX, forjando novos protagonistas no sistema jurídico, político e económico capitalista.

O direito do trabalho constitui, portanto, uma categoria cultural e histórica, cujo objeto foi a regulação do trabalho assalariado como forma generalizada de

atividade produtiva na sociedade capitalista industrial. Podemos afirmar que relações de trabalho e relações de produção são, portanto, duas caras da mesma moeda, na medida em que o trabalho assalariado permitiu o desenvolvimento das atividades produtivas e económicas. O trabalho assalariado articula o jogo de prestações entre dois sujeitos que protagonizam a relação individual estruturada por interesses opostos e contraditórios, que explica a sua essência e reflete o conflito estrutural que justifica todo o corpo institucional onde assenta a regulação jurídico-laboral. O pacto constituinte do direito do trabalho foi legitimar e racionalizar o sistema de produção e solucionar os conflitos advindos desse desequilíbrio estrutural oferecido à liberdade da empresa em explorar a força de trabalho e que é motor de todas as suas contradições. A importância que oferece compreender esta construção metodológica do direito do trabalho é perceber que ele não se explica por si mesmo, mas antes enquanto processo de formação do sistema social de base que o sustenta como disciplina jurídica. Este é assim um ramo do direito que não é neutro, é claramente parcial na defesa da posição de uma das partes, a parte naturalmente mais desfavorecida, o trabalhador.

Outra dimensão na análise histórica do direito do trabalho é que ele resulta naturalmente da intervenção reguladora do Estado nas relações de trabalho, a partir da qual procura limitar os excessos a que deu lugar a aplicação dos princípios liberais. Esta intervenção equilibradora do Estado fez surgir as primeiras normas tuitivas que limitam a autonomia privada e a liberdade empresarial, que são inicialmente marcadas pela defesa dos grupos de trabalhadores particularmente vulneráveis. Como se pôde perceber, também nesta matéria não estamos hoje longe dos mesmos pontos de partida que impulsionaram o nascimento do direito do trabalho.

No entanto, é fácil perceber como o poder do Estado e a sua soberania configuram hoje um quadro muito distinto do passado, desde logo pela governança corporativa (*Corporate Governance*) das redes globais de contratação e subcontratação, que analisamos no primeiro capítulo, que desloca a esfera política dos Estados para a esfera económica das empresas e dos respetivos processos decisórios. Este deslocamento compromete a capacidade regulatória das autoridades estatais na governação pública e na definição de políticas face à sua inserção num espaço de atuação transnacional.

É neste cenário que a sobrevivência do direito do trabalho, ou da sua eficácia no plano das realidades socio-laborais, coloca inúmeras dificuldades perante as reiteradas tentativas de instrumentalização por parte dos agentes económicos e a politização dos seus interesses através da argumentação associada à defesa do emprego e aos imperativos do mercado, cujo sucesso é facilitado perante as sucessivas crises económicas e pelo medo social incutido de novas recessões. Este receio social e político vem justificando uma crescente compressão dos direitos laborais por meio de variadas estratégias que comprometem todo o ordenamento jurídico-laboral, e em particular a dimensão coletiva e a atuação dos sindicatos, na sua capacidade negociadora e interventora na defesa dos direitos e equilíbrio dos poderes laborais. Esta incapacidade regulatória por parte dos Estados e dos representantes dos trabalhadores tem provocado uma fragilização do sistema que, em nosso entender, carece de uma apertada vigilância e duma consciência muito concreta sobre as consequências das políticas desreguladoras no plano socio-laboral.

A estratégia do sistema económico capitalista assente numa nova geografia de micro, pequenas e médias empresas inseridas em redes globais de contratação e na narrativa de flexibilidade das normas laborais para enfrentar os desafios económicos do presente insere-se num processo manipulador sobre os restantes sistemas, político-legislativo, jurídico e social, com os quais se interrelaciona e aos quais subtrai e anula muitas das suas competências. As distintas formas de cooperação ou colaboração empresariais operacionalizam assim, através de novos instrumentos económicos, políticos e jurídicos, o esvaziamento de um conjunto de direitos e garantias laborais. Por essa razão, o estudo sobre os efeitos patológicos das novas estratégias de gestão e organizativas pareceu-nos fundamental para clarificar ou tornar menos confusa a compreensão do novo paradigma organizativo dos processos produtivos e dos seus impactos no sistema de responsabilidades dos sujeitos laborais.

Perante as premissas económicas e jurídicas expostas, torna-se necessário levar a cabo uma aproximação ponderada dos seus efeitos reais por forma a avaliar a capacidade das nossas instituições jurídico-laborais de oferecerem respostas adequadas às singularidades e aos desafios dos problemas aqui apresentados. Seja ao nível dos critérios clarificadores da qualificação dos contratos de trabalho e dos indícios de laboralidade perante a diversidade das

novas formas de prestação de trabalho e das dificuldades na identificação do empregador. Esta necessidade interliga-se nos mesmos pressupostos com as dimensões do mundo digital e o trabalho nas plataformas tecnológicas, como cuidamos de correlacionar na análise teórica realizada no segundo capítulo.

Seja ao nível da eficácia do direito. Ou seja, a necessidade de legislar e de regular a validade dos relacionamentos empresariais quando configuram meros fenómenos de interposição fictícia de pessoas não será nunca suficiente para concretizar os objetivos de justiça material que se impõem. A provar esta afirmação temos o direito já existente e plasmado na norma do artigo 101º do Código do Trabalho, que regula a figura da “pluralidade de empregadores”, a partir da qual podemos refletir, enquanto ponto de partida, sobre as razões da sua inefetividade. Esta norma, apesar do enorme potencial para regularizar muitas das patologias associadas à problemática aqui em estudo, em particular nos relacionamentos societários grupais, não tem na prática o uso e a efetividade que merece. Na verdade, o recurso a esta norma é muito pouco frequente, o que comprova a insuficiência do formalismo ou do positivismo jurídico para solucionar problemas complexos que envolvem uma conceção mais ampla do direito enquanto interface entre os sistemas social, político, jurídico e judicial.

A efetividade do direito exige essencialmente que ele cumpra as suas funções, em particular tratando-se de matéria laboral a função de resolução dos conflitos. Esta é uma matéria fundamental para conferir credibilidade e confiança ao sistema, na gestão das aspirações e práticas sociais e das expectativas jurídicas existentes na relação direito-sociedade. A resposta implica um direito responsivo, aberto e adaptável às mudanças, ao pluralismo jurídico, onde a abordagem no plano das instituições já existentes busca por novos modelos, tanto materiais como processuais e metodológicos, que permitam perspetivar políticas públicas estruturalmente reparadoras. Sem descurar a necessária criação de instâncias alternativas extrajudiciais que intervenham como órgão intercalar (nomeadamente entre a inspeção do trabalho e os tribunais de trabalho) com novos atores, novas práticas e com uma maior rapidez de decisão imprescindível à justiça social.

A crise de legitimidade do Estado resultante da falta de controlo público na governação exige a criação de novos instrumentos que potenciem a transparência e o diálogo na demanda por novas abordagens críticas e multidisciplinares que reflitam os contextos sociais, os enquadramentos económicos e políticos, as

opções organizativas e as suas consequências jurídicas em cenários realistas que exigem a análise concreta das condições materiais de vida das pessoas e dos trabalhadores. Os desafios colocados pela sociedade atual, inquieta, em trânsito, desinstalada de certezas, e movida pelo desassossego que ela própria potencia, carecem, na expressão de Enrich Eugén, de um “Direito vivo” (Enrich, 1986), para o qual se torna necessário envolver a sociedade num debate público de confronto democrático transparente e esclarecedor na discussão de novos modelos e de novas possibilidades. Como nos diz Piketty no seu último livro, só o cruzamento das abordagens económicas, históricas, sociológicas, culturais e políticas pode permitir que se façam alguns progressos na nossa compreensão dos fenómenos sociais e económicos (Piketty, 2020). Só a partir dessa compreensão entendemos serem possíveis as mudanças.

BIBLIOGRAFIA

Acórdão Tribunal Constitucional (2015). Proc. Nº 94/215. 822/14, Tribunal Constitucional.

Aalders, R. (2001). *The It Outsourcing Guide*. West Sussex: Wiley.

Abrantes, J. J. (2012). Sobre a Constituição e a crise do Favor Laboratoris no Direito do Trabalho. In coordenação de P. Otero, M. R. Sousa, & F. Quadros (Coords.), *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Jorge Miranda*. Vol. II (pp. 269-284). Coimbra: Coimbra Editora.

Abreu, J. M. C. (2012). Responsabilidade civil nas sociedades em relação de domínio. *Scientia Iuridica. Revista de direito comparado Português e Brasileiro*, 329, Tomo LXI, 223-246.

Abreu, J. M.C. (2015). Responsabilidade da sociedade dominante nas relações de domínio e de grupo. In Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho (Ed.) *E depois do código das sociedades comerciais em comentário* (pp. 15-29). Coimbra: Almedina.

Abreu, J. M. C. (1999). *Da empresarialidade- as empresas no direito*. Coimbra: Almedina.

Aglietta, M; Rebérioux, A. (2005). *Corporate Governance Adrift: A critique of shareholder value*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Aguilera, R. V.; Jackson, G. (2003). The cross-national diversity of corporate governance: dimensions and determinants. *Academy of Management Review*, Vol. 28, 447–465.

Alexandre, F.; Bação, P.; Carreira, C.; Cerejeira, J.; Loureiro, G.; Martins, A.; Portela, M. (2018). Investimento empresarial em Portugal: crise e recuperação. *Notas Económicas*, 46. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. Obtido a março, 7, 2019, em https://doi.org/10.14195/2183-203X_46_4

Almeida, M. B. (2010). Relação de trabalho e relação de emprego: atuação do Ministério do Trabalho e Emprego. In A. G. Sena; G. N. Delgado, & R. P. Nunes (Coords.), *Dignidade humana e inclusão social: caminhos para efetividade do direito do trabalho no Brasil* (pp. 309-322). São Paulo: LTr.

Almeida, P. (2004). A Servicialização do trabalho - Perspectivas e tendências. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 44, 83-107.

Almeida, P. (2012). *Variações sobre o trabalho moderno*. Lisboa. Mundos Sociais.

- Álvarez Cuesta, H. (2018). La lucha contra los "falsos autónomos" en la prestación de servicios vía app. El cas "Deliveroo". *IUS Labor*, Vol. 2., obtido em janeiro, 16, 2020 em <https://www.researchgate.net/publication/328643709>.
- Amado, J. L. (2009a). *Contrato de Trabalho*. Coimbra. Coimbra Editora.
- Amado, J. L. (2009b). Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise (em torno da flexibilização das normas laborais). *Revista do Ministério Público*, 120, 87-94.
- Antoni, V.; Hermes, L.; Awad, R.; Mannosso, T. (2018). *Teoria de custos versus trocas relacionais na diferenciação da oferta de outsourcing*. 11. 3-25. Obtido a maio, 9, 2020, em [file:///C:/Users/sandra.graca/Downloads/TEORIA_DE_CUSTOS_VERSUS_TROCAS_RELACIONAIS_NA_DIFE%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/sandra.graca/Downloads/TEORIA_DE_CUSTOS_VERSUS_TROCAS_RELACIONAIS_NA_DIFE%20(1).pdf)
- Antunes, E. (1993). *Grupos de sociedades - Estrutura e organização jurídica da empresa plurissocietária*. Coimbra. Almedina.
- Antunes, J. E. (2012). Os grupos de sociedade no direito do trabalho. *Questões Laborais*, 39, 49-78.
- Antunes, R. (2015). A sociedade da terceirização total. *Revista ABET*, 14 (1), 6-14.
- Antunes, R. (2010). Trabalho uno ou omni: a dialética entre o trabalho concreto e o trabalho abstrato. *Argumentum*, 2, 9-15.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. (2ª ed.). São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2005). *O Caracol e a sua Concha: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo. Boitempo.
- Antunes, R.; Druck, G. (2014). A epidemia da terceirização. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do Trabalho* (pp. 13-24). Vol. II. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R.; Braga, R. (2009). *Infoproletários. Degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo.
- Armstrong, M. (2014.) *Handbook of human resource management practice*. (13ª ed.). Londres: Kogan Page.
- Ballester-Fernandez, J. (2008). El outsourcing, sus efectos en la reducción de costos y el incremento del valor. *Interfases*, 3, 23-27.
- Bartkiw, T.J. (2014). Labour Law and triangular employment growth: A theory of regulatory differentials. *The international journal of comparative labour law and industrial relations*. *Kluwer law International*, Vol. 30, 413 – 433.

- Bauman, Z. (2013). *Danos colaterais - Desigualdades sociais numa era Global*. (1ª ed.). Rio de Janeiro: Edição Zahar.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Baums, T.; Andersen, P. K.; Antunes, J. E. (2008) A Lei-Modelo Europeia das Sociedades: Um projecto Inovador. In Telles, G. (Ed.), *O Direito – V* (pp. 981-997). Coimbra: Edições Almedina.
- Belluzzo, L. G. (2013). *O capital e as suas metamorfoses*. São Paulo: Editora Unesp.
- Biklen, R. T.; Bogdan, S. (2013). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto editora.
- Boltanski, L.; Chiapello, E. (2009) *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes.
- Boudieu, P. (1996). Understanding. *Theory, culture and society*, 13. Obtido a janeiro, 6, 2018 em <https://journals.sagepub.com/toc/tcs/13/2>
- Bourdieu, P. (2011). *O poder simbólico*. Lisboa: Edições 70.
- Boyer, R. (2000). Is a finance-led growth regime a viable alternative to fordism? A preliminary annalysis. *Economy and society*, Vol. 29. 111–145.
- Braga, R.; Estanque, E.; Costa, H. A. (2016). Apresentação. In R. Braga, E. Estanque. H. A. Costa (Org.), *Desigual e combinado. Precariedade e lutas sociais no Brasil e em Portugal* (pp. 9-15). São Paulo: Alameda.
- Braverman, H. (1980). *Trabalho e capital monopolista*. (2ª ed.).Rio de Janeiro: Zahar.
- Brilman, J. (1995). *L'Entreprise Reinventée*. (5ª ed.). Paris: Les Editions d'Organization
- Burawoy, M. (1991). The extended case method. In M. Burawoy, A. Burton, A. A. Ferguson, K. J. Fox, J. Gamson, N. Gartrell, L. Hurst, C. Kurzman, L. Salzinger, J. Schiffman, & S. Ui. (1991) *Ethnography Unbound: power and resistance in the modern metropolis* (pp. 271-287). Berkeley, Los Angeles, Oxford: University of California Press. Obtido a julho, 3, 2019, em <http://burawoy.berkeley.edu/books.htm>
- Butera, F. (1991). *La métamorphose de l'organization: du château au réseau*. Paris: Les Éditions d'Organizations.
- Cacciamali, M. C. (2000). Globalização e processo de informalidade. *Economia e Sociedade*, 9 (1), 153-174.
- Cafaggi, F. (2019). *Reti di impresa tra sviluppo e crisi*. Padova: CEDAM.

California, Supreme Court of. (2018). *Dynamex Operations West, Inc.v. Superior Court*. 2/7 B 249546, Supreme Court of California, 30 de abril.

Canotilho, J. J.; Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa Anotada*. Vol. I. (4ª ed.). Coimbra: Coimbra editora.

Cardoso, A. C.; Ruy, B. (2020). Conferência on line. O capitalismo de plataforma e o precariado de serviços. São Paulo: Escola DIEESE de Ciências Sociais. Obtida a fevereiro, 4, 2020, em <https://www.youtube.com/watch?v=qpdPiLdjz-w>

Carneiro, B. S. (2015). Quando sindicatos e movimentos sociais caminham lado a lado: alianças para a revitalização do sindicalismo. *Oficina CES*, 421, 1-6.

Carvalho, C. O. (2011). *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho. Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais individuais e colectivas*. Coimbra: Coimbra Editora.

Carvalho, O. (2012). *Direito das empresas*. Volume I. Coimbra: Coimbra Editora.

Castel, R. (1999). Droit du travail: Redéploiement ou refondation? *Droit Social*, 5, 438-450.

Castells, M. (1999). *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra.

Castells, M. (2009). *A sociedade em rede - A era da informação: economia, sociedade e cultura*. Vol. 1. (C. Lorga, T. Soares, & A. Lemos, Trad.) (5ª ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Castells, M. (2005). A sociedade em rede - Do conhecimento à acção política. In M. Castells, G. Cardoso (Org.), *A sociedade em rede - Do conhecimento à acção política* (pp. 17-31). Lisboa: Imprensa Nacional - Casa da Moeda.

Cavas Martínéz, F. (2007). Empresas multiservicios y empresas de trabajo temporal. una aproximación crítica a una realidad preocupante. *Revista crítica de teoría y práctica*, 5, 825-838.

Cerdeira, M.; Kóvacs, I. (2007). *Cadernos de emprego e relações de trabalho*. 6. 1ª ed. (pp. 19-39). Lisboa: MTSS-DGERT.

Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide through Qualitative Analysis*. London: Sage Publications.

Chesnais, F. (2003). A nova economia: uma conjuntura própria à potência econômica estadunidense. In F. Chesnais, G. Duménil, D. Lévy & I. Wallerstein (Orgs.) *Uma nova fase do capitalismo?* São Paulo: Xamã.

Chesnais, F. (1996). *A Mundialização do capital*. São Paulo: Xamã.

Clarke, T.; Dela Rama, M. (2006). *The Governance of Globalization*. London: Sage Publications.

Coase, R. H. (2016). *A firma, o mercado e o direito*. Rio de Janeiro: Forense universitária.

Collins, H. (2015). A review of the concept of the employer by Dr. Jeremy Prassl. (1ª ed.) Oxford: Oxford University Press. Obtido a setembro, 8, 2019, em <https://www.law.ox.ac.uk/content/labour-law-0/blog/2015/11/review-concept-employer-dr-jeremias-prassl>

Comissão do Livro Branco das Relações Laborais (2007). *Livro Branco das Relações Laborais*. (1ª ed.). Lisboa: Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

Comissão Europeia (2012). *Plano de ação: Direito das Sociedades europeu e governo das sociedades - um quadro jurídico moderno com vista a uma maior participação dos acionistas e a sustentabilidade das empresas*. Estrasburgo: COM/2012/0740.

Comissão Europeia (2017). Proposta de Diretiva do Parlamento Relativa às condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. Working Paper Series nº 126. Bruxelas: Comissão Europeia.

Comissão Europeia (2011). Report of the Reflection Group on the Future of EU Institute for Law and Finance. Working Paper Series nº 126. Bruxelas: Comissão Europeia.

Comité Económico e Social Europeu (2013). Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema "abuso do estatuto do trabalhador por conta própria" 2013/C 161/03. Obtido a janeiro, 12, 2013, em <http://eur-lex.europa.eu/legal-content>

Corbett, M. F. (2004). *The Outsourcing Revolution: why it makes sense and how to do it right*. New York: Addison Web.

Costa, A. L. (2010). *Descentralização produtiva, redes de cooperação empresarial e negociação coletiva. Reflexões a partir da experiência portuguesa*. Salamanca: Universidade de Salamanca. Obtido a janeiro, 17, 2018, em <http://hdl.handle.net/10400.8/760>

Costa, A. H. (2019, julho). O trabalho digno entre promessas e realidades. *Focussocial*. Obtido a maio, 17, 2020, em <https://www.focussocial.eu/opiniao.php>

Costa, H. A. (2017). Defender o trabalho para proteger as pessoas: os desafios da intervenção sindical". In M. M. Roxo (Org). *Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação* (pp. 241-254). Coimbra: Almedina.

Costa, H. A. (2014a). O sindicalismo em questão em tempos de austeridade. In R. V. de Oliveira, M. A. Bridi, & M. Ferraz (Orgs.), *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares* (pp. 183-210). Belo Horizonte: Fino Traço Editora.

Costa, H. A.; Costa, R. P (2014b) *Conselhos de Empresa Europeus: um estudo dos setores metalúrgico, químico e financeiro em Portugal*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

Costa, H. A. (2012). Wage cuts in the Portuguese Public Sector: The negative effects of a court decision on labour relations. *Transfer- European view of labour and research*, 18 (2), 229-231.

Costa, H. A. (2009). A flexisegurança em Portugal: desafios e dilemas da sua aplicação. Coimbra. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 86, 123-144.

Costa, H. A. (2008). *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Porto: Edições Afrontamento.

Costa, H. A.; Dias, H.; Soeiro, J. (2014). As greves e a austeridade em Portugal. Olhares, expressões e recomposições. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 103, 173-202.

Costa, H. A.; Estanque, E. (2011). *O sindicalismo Português e a nova questão social - crise ou renovação*. Coimbra: Almedina.

Costa, H. A.; Estanque, E.; Fonseca, D.; Silva, M C. da (2020) *Poderes Sindicais em debate: Desafios e oportunidades na Autoeuropa, TAP e PT/Altice*. Coimbra: Almedina.

Cunha, M.I. (2006). Formalidades e informalidade. Questões e perspectivas. *Etnográfica*, Vol. X, 219-231.

Cunha, P. O. (2012). Corporate Governance & Public Governance nas sociedades anónimas: primeira reflexão. In A. G. Cordeiro (Org.), *Centenário do nascimento do Professor Doutor Paulo Cunha: Estudos em homenagem* (pp. 803-825). Coimbra: Almedina.

Desdentado Daroca, E. (2006). *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*. Valladolid: Lex Nova. Obtido a julho, 22, 2007 em <http://catalogo.rebiun.org/rebiun/record/Rebiun03119492>

Daubler, W. (1976). *Koalitionsfreiheit*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

David H.; Anthony M, (2001). *Prós e contras da globalização*. Rio de Janeiro: Zahar.

Del Prado, D. P. (2018). Temporalidad y empresas multiservicios. *Revista Internacional e comparada de relaciones laborales Y derecho del empleo*, Vol. 6. 37-57.

Deleuze, G. (1990). *Contrôle et devenir*. Entrevista de Gilles Deleuze a Toni Negri. Originalmente publicada em *Futur Antérieur*, nº 1. Obtido a janeiro, 22, 2020, em <http://clinicand.com/596/>

Delgado, M. G. (2009). *Curso de direito do trabalho*. (7ª ed.). São Paulo: LTR.

Raso Delgue, J. (2017). La empresa virtual: nuevos retos para el derecho del trabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derechos del Empleo*, Vol. 5, 3-35.

Desbarats, I. (2002). La notion d'unité économique et sociale en droit du travail. *Mélanges dédiés au President Micel Despax. Presses de l'université des sciences sociales de Toulouse*. Obtido a junho 6, 2018, em <http://publications.ut-capitole.fr/id/eprint/3950>

Dicken, P. (2011). *Global shift: mapping the changing contours of the world economy*. (6ª ed.). New York: The Guilford Press.

Dray, G. M. (2015). *O princípio da protecção do trabalhador*. Coimbra: Almedina.

Druck, G. (1999). *Terceirização: (des)fordizando a fábrica; um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo. Boitempo.

Dubois, A. (2001). Las estrategias globales frente a la desigualdad de los organismos internacionales: un análisis crítico. In A. Dubois, J. L. Millán, & J. Roca (Coords.), *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental* (pp. 51-73). *Barcelona: Icaria Editora*.

Durkeim, É. (1995). *As regras do método sociológico*. (1ª ed.). São Paulo: Martins Fontes.

Olarte Encarbo, S. (2019). El control empresarial de la prestación laboral en las contratas y subcontratas. *Temas Laborales. Revista Anadaluz de Trabajo Y Bienstar Social*, Vol. 150, 249-27.

Especial Outsourcing (2017). 22 de 09 de 2017, *Jornal Económico*. Obtido a fevereiro, 8, 2019, em https://leitor.jornaleconomico.pt/download?token=9be321398c72f3a3ffaa56a1bb9c95b8&file=SUP_1903_EO.pdf

- Ehrlich, E. (1986). *Fundamentos da sociologia do direito*. (R. E. Gertz, Trad.). Brasília: Universidade de Brasília.
- Estanque, E. (2020). Faz falta uma luta sindical transnacional. *Lusofonia, Sinal Aberto*, 30/10.
- Estanque, E. (2019). Organizações e desafios sociolaborais: breves notas numa perspetiva psicossociológica. In R. Namorado, M. Antunes (Orgs.), *A economia social: olhares cruzados* (pp. 1-16). Coimbra: Almedina.
- Estanque, E. (2018). Desigualdades, tecnologia e revolução. *Oficina do CES*, 442,1-21.
- Estanque, E. (2015). *Discurso, Trabalho e Movimentos Sociais*. São Carlos, SP: Pedro & João.
- Estanque, E. (2013a). O desemprego é uma oportunidade? In J. Soeiro, N. Serra, & M. Cardina (Orgs.). *Não acredite em tudo o que pensa* (pp. 73-85). Lisboa: Tinta da China.
- Estanque, E. (2013b). O Estado social em causa: Instituições, políticas sociais e movimentos sócio-laborais no contexto europeu. In F. C. da Silva (Org.), *Os Portugueses e o Estado Providência* (pp. 897-926). Lisboa: ICS.
- Estanque, E. (2012). Precariedade, sindicalismo e ação coletiva. *Configurações - Revista de sociologia*, 9. Obtido a março, 7, 2019, em <https://doi.org/10.4000/configuracoes.1133>.
- Estanque, E. (2010). Sociologia da greve. *Jornal Público*. 24 de novembro, 63.
- Estanque, E. (2008). Entre velhos e novos activismos. *Janus*. Obtido a abril, 3, 2018, em <https://www.janusonline.pt/arquivo/2008/2008>
- Estanque, E. (2006). A questão social e a democracia no início do século XXI. *Revista Finiserra*, Vol. 55-56-57, 77-99.
- Estanque, E. (2005). Análise de classes e desigualdades sociais em Portugal: em defesa da perspectiva compreensiva. *Oficina do CES*, 221, 1-22.
- Estanque, E. (1989). Identidades culturais e práticas sociais na indústria do calçado. *Oficina do CES*, 11, 1-28.
- Estanque, E.; Costa, H. A.; Silva, M. C. (2015). O futuro do sindicalismo na representação sociopolítica. In A. Freire (Org.), *O futuro da representação política democrática* (pp. 119-142). Lisboa: Nova Vega.

Estanque, E.; Costa, H. A.; Fonseca, D.; Santos, A. (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.

Estanque, E.; Costa, A. H. (2018). Trabalho e desigualdades no século XXI: Velhas e novas linhas de análise. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Número especial, 261-290.

Estanque, E.; Costa, A. H. (2012). Trabalho, precariedade e movimentos sociolaborais. In G. Alves & E. Estanque (Orgs.), *Trabalho, juventude e precariedade: Brasil e Portugal* (pp. 33-63). Bauru/São Paulo: Projeto Editorial Praxis.

Estanque, E.; Costa, A. H.; Fonseca, D. (2018). Building the ‘contraption’: anti-austerity movements and political alternative in Portugal. In B. Roca, E. Martín-Díaz & I. Díaz-Parra (Eds.), *Challenging Austerity. Radical Left and Social Movements in the South of Europe* (pp. 111-132). London, New York: Routledge.

Estanque, E.; Ferreira, A. C. (2002). Transformações no mundo laboral e novos desafios ao sindicalismo português. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 151-159.

Estanque E. (2005). Mudanças e clivagens no mundo do trabalho: novas tecnologias ou novas desigualdades? O caso português. In E. Estanque, L. Mello e Silva, R. Vêras, A. C. Ferreira, & H A. Costa (Orgs.), *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização* (pp. 103-132). São Paulo: Cortez Editora.

Esteve Segarra, A. (2018). La Negociación coletiva de empresas vinculadas em el marco de las redes de empresas integradas por empresas multiservicios. In W. S. Raymond & J. B. Vivero Serrano (Dir.), *Impacto laboral de las redes empresariales* (pp. 437-450). Granada: Editorial Comares.

Esteve Segarra, A. (2016). Cesión ilegal en las Administraciones Públicas através de las empresas de servicios. Estudios financieros. *Revista de trabajo e seguridad social: Comentarios, casos prácticos:recursos humanos*, 399, 69-90.

Esteve Segarra, A. (2010) Las empresas multiservicios entre las contratas de obras y servicios y la cesión ilegal. In L. M. Camos Ruiz, J. R. Martínez Manuel, & T. Sala Franco (Coords.), *Crisis, reforma y futuro del derecho del trabajo: estudios ofrecidos en memoria del profesor Ignacio Albiol Montesinos* (pp. 101-116). Tirant lo Blanch: Valencia.

Etzione, A.; Fricke, P. (1968). A Comparative Analysis of Complex Organizations. *Political Science Quarterly*, V. 91, 194-208.

Europeu, Parlamento (2017) Sobre uma Agenda Europeia para a Economia colaborativa. Obtido a novembro, 2, 2018, em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_PT.html

Faria, J. E. (2008). *Direito e conjuntura*. São Paulo: Editora Saraiva.

Faria, J. E. (1999). *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros Editores.

Fernandes, A. M. (1993). *Direito do Trabalho*. (8ª ed.). Coimbra: Almedina.

Fernandes, A. T. (2009). Direitos Humanos e globalização. *Revista da Faculdade de letras da Universidade do Porto*, 19, 1-35.

Fernandes, A. T. (1988). *Os fenómenos políticos - Sociologia do poder*. Porto: Edições Afrontamento.

Fernández Avilés, J. A. (2016). Empresas multiservicios Y "dumping" social: Estado de la custión. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios casos prácticos: recursos*, 405, 5-12.

Ferrari, V. (1989). *Funciones del derecho*. Madrid: Editorial Debate.

Ferreira Abel, S. (2001). A justa causa de despedimento no contexto dos grupos de empresas. In P. Romano Martinez (Org.), *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho* (pp.195-256). Coimbra: Edições Almedina.

Ferreira Ana, E. (2014). A Vulnerabilidade Humana e a pessoa para o direito. *RIDB*, 2,1023-1053.

Ferreira, A. C. (2019). A consolidação da democracia laboral em Portugal e o papel da OIT. In A. C. Ferreira (Coord.). *OIT e Portugal 100 anos de História*. Genebra: Bureau internacional do trabalho. Obtido a maio, 5, 2020, em <http://hdl.handle.net/10316/88725>. 137-153

Ferreira, A. C. (2014). *Política e Sociedade - Teoria Social em tempo de Austeridade*. Porto: Vida Económica.

Ferreira, A. C. (2012). *Sociedade da Austeridade e o Direito do Trabalho de Exceção*. Porto: Vida Económica.

Ferreira, A. C. (2005). Diálogo social: notas de reflexão a partir da experiência europeia e portuguesa. In E. Estanque, L. Mello e Silva, R. Vêras, A. C. Ferreira, & H. A. Costa (Orgs.), *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização* (pp. 71-96). São Paulo: Cortez Editora.

- Ferreira, A. C. (2003). *Trabalho Procura Justiça. A resolução dos conflitos laborais na sociedade portuguesa*. Tese de Doutoramento. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Obtido a fevereiro, 5, 2017, em <http://hdl.handle.net/10316/487>.
- Ferreira, A. C. (1996). A Análise Metateórica no contexto da Transição Paradigmática. *Oficina do CES*, 86, 1-17.
- Ferreira, A. C.; Costa, H. A. (1999). Para uma sociologia das relações laborais em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 141-171.
- Feyerabend, P. (1977). *Contra o método*. Rio de Janeiro: Francisco Alves Editora, S.A.
- Fine, B. (2009). *Financialisation and Social Policy*. Geneve: UNRISD-United Nation Research Institute of Social Development, Social and Political Dimensions of the Global Crisis.
- Fineman, M. A. (2010). The vulnerable subject and the responsive state. *Emory Law Journal*, 60. Obtido a maio, 7, 2019 em <https://scholarlycommons.law.emory.edu/elj/vol60/iss2/1>.
- Flower, B. (1996). An introduction to Pierre Bourdieu's "Understanding". *Theory, culture and society*.13 (2). Obtido a março, 22, 2019, em <http://dx.doi.org/10.4135/9781446250464>.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings about Case-Study research. *Qualitative Inquiry*. Vols. 12-2. Obtido a dezembro, 15, 2019, em <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>.
- Fonseca, D. (2020). Collective Action at a Crossroad Trade Unions and Social Movements in the Age of Labour Precariousness and Austerity. In R. M. Carmo, & J. A. V. Simões (Orgs.), *Protest, Youth and Precariousness* (pp. 72-91). Oxford: Berghahn Books.
- Fonseca, D.; Estanque, E. (2018). Sindicalismo e lutas sociais em tempos de crise. *e-cadernos*, 29. Obtido a dezembro, 2, 2019, em <https://doi.org/10.4000/eces.3483>
- Freeman, R. E.; Evan, William, M. (1990). Corporate governance: a Stakeholder Interpretation. *The Journal of Behavioral Economics*, 19 (4), 337-359.
- Freire, J.; Almeida, P. P. (Orgs.) (2010). *Trabalho moderno, tecnologia e organizações*. Porto. Edições Afrontamento.
- Freire, J. (2008). *Economia e Sociedade*. Lisboa. Celta.
- Freire, J. (1997). *Variações sobre o tema trabalho*. Porto. Edições Afrontamento.

Freire, J.; Rego, R.; Rodrigues, C. (2014). *Sociologia do Trabalho um aprofundamento*. Porto. Edições Afrontamento.

Garcia, M. A. (1960). Contrato de trabajo, subcontrata y cesion de mano de obra. *Revista de politica social*, Vol. 45, 7-56.

Gereffi, G. (2018). *Global value chains and development. Redefining the contours of 21st century capitalism*. Cambridge: Cambridge University Press.

Giddens, A. (2000). *O mundo na era da globalização*. Lisboa. Editorial Presença.

Ginès I Fabrellas, A. (2016) Externalización productiva y elusion de compromisos laborales: la necesidad de revisar la normativa europea en materia de subcontratación y sus consecuencias laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4 (1), 1-16.

Gomes, J. M. V. (2017). Recensão da obra "Die Richtigkeitsgewähr des Tarifvertrags" de Daniel Kramer. *Católica Law Review*, I (2). 111-119

Gomes, J. M. V. (2016). A contratação coletiva "In Peius" e a representatividade sindical. In M. R. Palma & T. Coelho (Coords.). *Crise Económica: Fim ou Refundação do Direito do Trabalho?*(pp. 91-121). Lisboa. AAFDL.

Gomes, J. M. V. (2010). A fronteira entre o contrato de utilização de trabalho temporário e os (outros) contratos de prestação de serviços. *Prontuário de direito do trabalho*, Vol. 87, 85-114.

Gomes, J. M. V. (2007). *Manual de Direito do Trabalho*. Vol. I - relações individuais de trabalho. Coimbra: Coimbra Editora.

Gomes, J. M. V. (2003). O contrato de trabalho ou a tapeçaria de Penélope? *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. IV, 35 – 99.

Graça, S. R. (2019). A empresa e o "real" empregador - desafios Conceituais. In R. Wilfredo Sanguineti & S. J. B. Vevero (Eds.), *La construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*. Granada: Editorial Comares.

Graça, S. R. (2017). A empresa e o empregador - Novo(s) espaço(s) sociojurídicos e um desafio ao direito do trabalho. In M. M. Roxo (Org.) *Trabalho sem Fontesiras? O Papel da Regulação* (pp. 81-112). Porto: Almedina.

Graça, S. R. (2015). Um olhar sobre a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto- Ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho. *Cabo dos Trabalhos*, Vol. 11, 1-22.

Gramsci, A. (2001). *Cadernos do cárcere*. Vol. IV. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Greco, L. (2016). *Capitalismo e sviluppo nelle catene global del valore*. Roma: Carocci editore.

Griffiths, D. (2001). The theory and practice of outsourcing. Obtido a novembro, 21, 2019 em <https://docplayer.net/8286875-The-theory-and-practice-of-outsourcing-dave-griffiths.html>

Gutiérrez Arranz, R. (2016). Las relaciones laborales en la economía colaborativa: el caso Uber en EE.UU. *Revista española de derecho del trabajo*, Vol. 187, 161-188.

Harrison, B. (1997). *Lean and Mean. The changing landscape of corporate power in the age of flexibility*. New York: The Guilford Press.

Harvey, D. (1992). *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Edições Loyola

Herrman, J. (2017). Platform Companies are becoming more powerful - but what exactly do they want? *The New York Times Magazine*. 21 de março de 2017. Obtido a março, 17, 2020, em <https://www.nytimes.com/2017/03/21/magazine/platform-companies-are-becoming-more-powerful-but-what-exactly-do-they-want.html>

Hespanha, P. (2002). Individualização, fragmentação e risco social nas sociedades globalizadas. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 63, 21-31.

Hirata, H. (2002). A globalização e divisão sexual do trabalho. *Cadernos Pagu*, 17-18, 139-156.

Horn, L. (2004). The Transformation of Corporate Governance Regulation in Europe - Towards a Marketisation of Corporate Control? Working Paper. *Political Science*. 6. Amsterdam, Vrije Universiteit. 1-18

Huws, U. (2009). A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In R. Antunes & R. Braga (orgs.), *Infoproletários - degradação real do trabalho virtual* (pp. 37-59). São Paulo: Editorial Boitempo.

Hyman, R. (2007). How can trade unions act strategically? *Transfer – European Review of Labour and Research*, 13 (2), 193-210.

Hyman, R. (2005). A europeização ou erosão das relações laborais? In E. Estanque, L. Mello e Silva, R. Vêras, A. C. Ferreira, & H. Costa (Orgs.), *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização* (pp. 15-45). São Paulo. Cortez Editora.

INE (2020). Obtido a abril, 9, 2020 em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_main.

IUR (2013). Editorial: a right we must defend. *International Union Rights*, 20, 2.

Jeremias, P.; Martin, R. (2015). Uber, taskrabbit, and co.: Platforms as employers- rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 37. Obtido a maio, 7, 2020, em http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/15FEB%20Prassl_Risk%20Crowdwork%20Employer%20post%20review%20copy.pdf

José Castillo, J. (2004). *Los estragos de la subcontratación - la organizacion del trabajo como factor de riesgo laboral*. Madrid: Secretaría de comunicación e imagen de UGT.

José Castillo, J. (1993). *Economia y Sociologia del Trabajo*. 21-22. Obtida a novembro, 2018, em <https://doi.org/10.1177/0011392199047002004>

Jesús Villalón, C. (2019). Las Facultades de control del empleador ante los cambios organizativos y tecnológicos. *Temas laborales*. Vol. 150, 13-44.

Jesus Villalón, C. (1994). Descentralización productiva y su negativa incidencia sobre la sindicación de los trabajadores. Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales. *Revista de Trabajo*, Vol. 13, 7-33.

Kallenberg's, A. (2011). Bons empregos, empregos ruins: a ascensão dos sistemas de empregos precários e polarizados nos Estados Unidos, nos anos 1970-2000. Nova York: Russel Sage Foundation. Obtido a janeiro, 4, 2020, em <https://www.russellsage.org/publications/good-jobs-bad-jobs-1>

Koranyi I, Jonsson J, Rönnblad T, Stockfelt L, Bodin T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries – a systematic review. *Scand J Work Environ Health*, 44(4), 341-350.

Kovács, I. (2014). A perspectiva sociológica da empresa. In I. Kovács (Coord.), *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa* (pp. 24-54). Coimbra: Almedina.

Kovács, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologias, Problemas e Práticas*, 52, 41-65.

Kovács, I. (2005). *Flexibilidade de emprego- riscos e oportunidades*. Oeiras: Celta editora.

Kovács, I.; Casaca, S. F.; Ferreira, J. M. C.; Sousa, M. T. (2006). Flexibilização e crise de emprego: tendências e controvérsias. *SOCIUS Working Papers*, 8. Obtido a novembro, 6, 2017, em <http://hdl.handle.net/10400.5/1996>

Kuhn, T. S. (1962). *A estrutura das revoluções científicas*. São Paulo: Editora Perspectiva.

- Laforgia, S. (2016). Spunti per un'antropologia del lavoratore degno. *Lavoro E Diritto*, Vol. 1, 97-111.
- Lambelho, A. (2014). Trabalho autónomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio. In J. Reis, J. Leal Amado, F. Liberal Fernandes & M. R. Redinha (Coords.), *Para Jorge Leite: escritos jurídico-laborais*. Vol. I (pp. 1-20). Coimbra: Coimbra Editora.
- Leite, J.; Costa, H. A.; Silva, M. C.; Almeida, J. R. (2014). Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho. In J. Reis (Coord.), *A economia política do retrocesso: crise, causas e objetivos* (pp. 127-188). Coimbra: Almedina/CES.
- Leite, J. (2004). *Direito do Trabalho*. Volume II. Coimbra: Serviços de acção social da UC. Temas de
- Leite, J. (1990). O direito do trabalho na crise: Portugal. In “*Direito do Trabalho* (pp. 1939-2019). Coimbra: Coimbra Editora.
- Leite, M. de P. (2000). Trabalho e sociedade em transformação. *Sociologias*, 4, 66-87.
- Ley del estatuto de los trabajadores.(2015) «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015, páginas 100224 a 100308, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, BOE-A-2015-11430
- Lima, T. M. (2004). Risco de acidente de trabalho: desafios a uma cultura de prevenção - o sector da construção civil em Portugal. Actas do V Congresso Português de Sociologia “Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção.
- Lodovico, B. (1930). *Diritto del lavoro e assicurazioni sociali*. Milano: Giuffrè.
- López Calle, P. (2018). Marx en el Randstad. *Sociologia histórica*. Vol. 9. Obtido a novembro, 7, 2019 em <https://revistas.um.es/sh/article/view/299241>
- López Balaguer, M. (2019). Trabajo precario y empresas multiservicios: una propuesta de solución legal. *Lex social*. Vol. 9. Obtido a maio, 2020, 17, em <https://doi.org/10.46661/lexsocial.3996>
- Lorenz, E.; Valereyre, A. (2004). Les forme d'organization du travail dans le pays de IÙE. *Centre d'Etudes de L'Employ*, 32, 91-105
- Luca Tamajo , R.; Perulli, A. (2006) Descentralización productiva. *XVIII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Obtido a setembro 25, 2018, em <https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/394/38.%20abril%202013%20DESCENTRALIZACI%C3%93N%20PRODUCTIVA.pdf>

Lyon-Caen, G.; Pélissier, J. ; Supiot, A. (1994). *Droit du Travail*. Paris. Dalloz.

Mallet, E. (2012). A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 52 (1), 7-48.

Marcelino P.; Cavalcante S. (2012). Por uma definição de terceirização. *Caderno CRH*, 25 (65), 331-346.

Marques, M. M. L. (1987). A empresa, o Estado e o Direito. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. Abril, Vol. 22.

Marques, M. M. L. (1992). *Subcontratação e Autonomia Empresarial*. Porto: Edições Afrontamento.

Martins, E. (2015). A responsabilidade nos grupos de sociedades: justaposição de poderes, responsabilidades e interesses. *Scientia Iuridica*. I (339), 349-374.

Martins, J. N. Z. (2002). *Cedência de trabalhadores e grupos de empresas*. Coimbra: Almedina.

Martins, J. J. O. (2014). Moisés Pessoa Nora- Comércio de Ouro, Lda. P N° 126/14.3T8FIG, Comarca de Coimbra -Figueira da Foz- Inst. Central - 2ª secção trabalho.

Marx, K. (1998). *O capital (crítica da economia política) Livro I - O processo de produção do capital*. (20ª ed.) São Paulo. Boitempo Editorial.

Mateus, J. E. C. (2012). *Gestão da saúde e segurança no trabalho no processo de contratação de empresas externas*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa.

Mauss, M. (2008). *Ensaio sobre a dívida*. Lisboa. Edições 70.

Méda, D. (2016). L’Avenir du travail: sens et valeur du travail en Europe. Document de recherche de l’OIT n° 18. Obtido em dezembro 10, 2017, em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_536999.pdf

Monereo Pérez, J. L. (2019). Las empresas multiservicios y los derechos de los trabajadores. *Derecho de las relaciones laborales*, 1, 28-55.

Monereo Pérez, J. L. (2018). Identidad de las empresas multiservicios: régimen jurídico y responsabilidades. In Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Coord.), *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial: XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 1, 235-274.

- Moniz, A.; Kovács I. (2000). Conditions of inter-firm co-operation in a virtual enterprise concept: The case of automotive sector in Portugal. *Proceedings Rencontre International GERPISA*, 8, 1-8.
- Montoya Melgar, A. (2004). El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas. *Revista del Ministério del trabajo y asuntos sociales*, 48, 135-145.
- Moreira, T. C. (2014). Algumas notas sobre as novas tecnologias de informação e comunicação e o contrato de trabalho subordinado. *SCIENTIA IVRIDICA: Revista de Direito Comparado Português e Brasileiro*, 1(335), 323-343.
- Moreira, T. C. (2011). *Novas tecnologias: Um admirável mundo novo do trabalho?* Coimbra: Editora Almedina.
- Moya Ballester, J. (2016). Nuevas formas de protección de terceros en el derecho de grupos. *Revista de Derecho de Sociedades*, 48, 48-99.
- Nieto Rojas, P. (2018). La Protección de los trabajadores de las empresas multiservicios. Propuestas legales, convencionales y judiciales. *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, (6) 2, 9-36.
- Nogler, L. (1992) *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*. *Lavoro e diritto*, 2, 293-297.
- Nogler, L. (2015) La subordinazione nel d.lgsn.81 del 2015: alla ricerca dell'"autorità del punto di vista giuridico". WP CDSLE "Massimo D'Antona". - ISSN 1594-817X Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012. Obtido a setembro, 5, 2019, em [Http://sdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20SDLE%20M%20DANTONA-IT/20150923-014624_nogler_n267-2015itpdf.pdf](http://sdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20SDLE%20M%20DANTONA-IT/20150923-014624_nogler_n267-2015itpdf.pdf)
- Nunes, A. J. A. (2012). Uma tentativa de compreender a crise à luz do marxismo. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, Vol. 53 (1-2), 11-40.
- Nunes, J. P. (2017). A eficácia do direito do trabalho no mercado globalizado. In M. M. Roxo (Coord.), *Trabalho sem fronteiras? O papel da regulação*. Coimbra: Editora Almedina.265-274
- OCDE (2013) *Interconnected economies: Benefiting from global value chains. Synthesis Report*. Obtido a janeiro 20, 2019, em <https://www.oecd.org/sti/ind/interconnected-economies-GVCs-synthesis.pdf>

OCDE (2004). Os Princípios da OCDE sobre o governo das sociedades. Obtido a março 4, 2019, em <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/33931148.pdf>

Offe, C. (1995). *Capitalismo desorganizado*. São Paulo: Brasiliense.

OIT (2020). *As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Promover o trabalho digno no mundo digital*. Genebra: OIT.

OIT (2018). *New Technologies and the transition to formality: the trend towards e-formality*. Geneva: ILO

OIT (2017a). *Relatório global sobre os salários 2016/17: Desigualdade salarial no local de trabalho*. Genebra: OIT.

OIT (2017b). *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Brasília /Organização Internacional do Trabalho*. Genebra: OIT.

OIT (2017c). *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*. Genebra: OIT.

OIT (2016). Trabalho digno nas cadeias de abastecimento global. Conferência Internacional do Trabalho. 105º Sessão. Genebra: Bureau Internacional do Trabalho. Obtido a abril 17, 2018, em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_485409.pdf

OIT (2015a). *O futuro do trabalho. Iniciativa do centenário*. Genebra: OIT. Obtido a março 8, 2017, em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_715123.pdf

OIT (2015b). Pequenas e médias empresas e a criação de empregos dignos e produtivos. Relatório IV. Genebra: OIT. Obtido a janeiro 12, 2018, em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709381.pdf

OIT (2006a). *The employment relationship*. Genebra: International Labour Office. Obtido a maio 2, 2018, em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_717833.pdf

OIT (2006b). Recomendação sobre relação de emprego. Genebra. nº 198. Obtido a março, 12, 2019, em https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm

OIT (1944). Declaração de Filadélfia. Obtido a fevereiro 5, 2019, em <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>

- Oitaven, J.; Carelli, L.; Cássio, C. (2018). *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Gráfica Movimento.
- Oliveira, E. (2017). MIC- Metodologias de Investigação Científica. Obtido a abril 5, 2020, em https://paginas.fe.up.pt/~eol/PRODEI/mic1617_files/Teorias.pdf
- Oliveira, L.; Carvalho, H. (2008). *A precarização do emprego na Europa*. Lisboa: IDT- Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade do Direito de Lisboa.
- Palomeque Lopez, M. C. (2001). *Direito do Trabalho e Ideologia*. (A. Moreira, Trad). Coimbra : Almedina.
- Palacio, A. V. (2016). *Empresas multiserviços u precarización del empleo. El trabajador subcedido*. Barcelona: Atelier.
- Parlamento Europeu - Comissão de Emprego e Assuntos Sociais (2015). Projeto de Relatório sobre o "dumping" social na União europeia. Obtido a maio 2, 2019, em https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0255_PT.html
- Parlamento Europeu (2016). Plataforma Europeia para reforçar a cooperação no combate ao trabalho não declarado. Obtido a 6 de junho 6, 2019, em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A32016D0344>
- Pedroso, J. (2001). O comércio internacional e a pluralidade de ordens jurídicas: Lex mercatória, contratos de Estado e arbitragem comercial transnacional. In J. M. Pureza, A. C. Ferreira (Orgs.), *A Teia Global - Movimentos sociais e instituições*. Coimbra: Edições Afrontamento.
- Peralta, A. M. (1995). *Direito Comercial Comparado*. Lisboa: AAFDL.
- Pereira, R. G. (2016). A Uber e o contrato de trabalho: um admirável mundo novo? *Questões Laborais*, 49, 29-47.
- Pereira, R. G. (2013). Em busca da subordinação jurídica perdida: nótula ai Acórdão da Relação de Lisboa, de 8 de fevereiro de 2013. *Questões Laborais- vinte anos de questões laborais*, 42, 625-653.
- Pérez Guerreiro, M. L.; Rodríguez-Piñero Royo, M. (2005). El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores: Empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores. *Revista del Ministério de Trabajo y Assuntos Sociales*, Vol. 58. 185-220.
- Power, M. J.; Kevin C. Desouza, K. C.; Bonifazi, C. (2006). *The outsourcing handbook: how to implement a successful outsourcing process*. London: Creative

Print. Obtido a Junho, 3, 2020, em https://issuu.com/adenijoyelolalp/docs/the_outsourcing_handbook_how_to_imp

Perone, G. (2013). O estudo do direito do trabalho no mundo globalizado. *Vinte anos de questões laborais*. Vol. 42, 549-559.

Piore, M.J.; Sabel, C.F. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza.

Planell, David (2018) *Empresas multiservicios, la cultura de la precariedad*. Prensa Sindical. 10. Obtido a maio 8, 2020, em <http://docpublicos.ccoo.es/cendoc/051506EmpresasMultiserviciosPrecariedad.pdf>

Piketty, T. (2020). *Capital e ideologia*. Lisboa: Temas e Debates – Círculo de Leitores.

Pires, S. M.; Fidélis, T.; Ramos, T. (2014). Medir e comparar o desenvolvimento local sustentável por meio de indicadores comuns: limitações e conquistas na prática. *Cidades*, Vol. 39. 1-9.

Pochmann, M. (2001). *O emprego na Globalização*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Polanyi, K. (2012). *A Grande Transformação. As origens políticas e económicas e do nosso tempo*. Lisboa: Edições 70.

Poulantzas, N. (2000). *O Estado, o poder e o socialismo*. (4ª ed.) São Paulo: Paz e terra.

Pureza, J. M.; Ferreira, A. C. (2017). Neoliberalismo e resistência constitucional: impacto da crise europeia na garantia dos direitos sociais em Portugal. *Cronos*, 16 (2), 24-42.

Quintas, P. C. (2013). *Os direitos de personalidade consagrados no código do trabalho na perspectiva exclusiva do trabalhador subordinado*. Coimbra: Almedina.

Redinha, M. R. G. (1995). *A relação laboral fragmentada*. Coimbra: Coimbra Editora.

Reis, J. C. S. (2016). Reflexos no direito laboral português da crise económica atual, *Revista Direito e Desenvolvimento*, 7 (2), 12-45.

Rifkin, J. (2001). *A era do acesso. A revolução da nova economia*. (M. S. Pereira, Trad.). Lisboa: Editorial Presença.

Rodrigues, J.; Santos, A. C.; Teles, N. (2016). *Financeirização do capitalismo em Portugal*. Lisboa: Actual.

Rodrigues, N. C. (2019). A regulação da economia colaborativa pela União Europeia. In A. B. de Moura (Org.), *O Direito Internacional privado Europeu entre a harmonização e a fragmentação* (pp. 113-134). Florianópolis: Emis.

Rodrik, D. (2013). *A globalização foi longe demais?* São Paulo: Editora Unesp.

Rodríguez-Piñero Royo, M. (2017) “Collective Bargaining in the Renewed Spanish Labour Law: a New Tool for Economic Policy?” *Oñati Socio-Legal Series*, 9(1), 7–18.

Rupert, M. (2002) Crisis of fordism. R.J. Barry Jones. Routledge Encyclopedia of International Political Economy. London and New York: Routledge. E-book. Obtido a junho, 21, 2019, em <https://doi.org/10.4324/9780203440162>

Rydin, Y. (2006). Instituições e redes: a busca de ferramentas de pesquisa conceitual. *Redes e instituições em gestão de recursos naturais*.15-33.

Sachs, T. (2015). Regards de droit comparé sur le contrat de réseau et la connaissance su co-employeur en Italie. In M. T. Carinci (Coord.), *Dall'impresa a rette alle reti d'impresa. scelte organizzative e diritto del lavoro*. Milano: Giuffré. 299-306.

Sanguinetti Raymond, W. (2020). El test de laboralidad y los trabajos de la gig economy. *Trabajo y derecho*, 69. Obtido a outubro 9, 2020, de <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2020/09/el-test-de-laboralidad-y-la-gig-economy-td-69-wsanguinetti.pdf>

Sanguinetti Raymond, W. (2016). *Redes empresariales y Derecho del trabajo*. Granada: Editorial Comares.

Sanguinetti Raymond, W. (2008). La tercerización de actividades productivas: Una estrategia para la puesta ente paréntesis de los principios tutelares del derecho del trabajo? Obtido a maio 4, 2019, de <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/mis-articulos/>

Sanguinetti Raymond, W. (1996). *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos: Un estudio sobre el concepto de subordinación jurídico-laboral y su aptitud para reflejar las transformaciones recientes de las formas de organización del trabajo*. Santiago de Chile: Ara Editores.

Sanguinetti Raymond, W.; Juan Serrano, B. V. (2018). *Impacto laboral de las redes empresariales*. Granada: Editorial Comares.

Santos, P. N. (2006) Relatório sobre a comunicação da Comissão- Europa Global: competir a nível mundial. Comissão de educação, ciência e cultura. sobre a Comunicação da Comissão – Europa Global: Competir a nível mundial. Uma

contribuição para a Estratégia do Crescimento e do Emprego COM (2006) 567. Obtido a novembro, 23, 2018, em [https://1library.org/document/y4e81wrq-
assembleia-da-republica-comissao-educacao-ciencia-cultura-relatorio.html](https://1library.org/document/y4e81wrq-assembleia-da-republica-comissao-educacao-ciencia-cultura-relatorio.html)

Sainsaulieu, R.; Segrestin, D. (1987). Para uma teoria sociológica da empresa. *Sociologia problemas e práticas*, 3, 199-216. Obtido a janeiro 4, 2018, em <http://hdl.handle.net/10071/1126>

Sainsaulieu, R. (2001). *Sociologia da Empresa. Organização, cultura e desenvolvimento*. Lisboa: Instituto Piaget.

Santos, B. S. (2005). A crítica da governação neoliberal: O Fórum Social Mundial como política e legalidade cosmopolita subalterna. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 72, 7-44.

Santos, B. S. (2002). Os processos de globalização. *Eurozine*. Obtido a junho 8, 2018, em <http://www.eurozine.com/articles/2002-8-22-santos-pt.html>

Santos, B. S. (2000). *A crítica da razão indolente*. (2ª ed.) Porto: Edições Afrontamento.

Santos, B. S. (1990a). *O estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)*. Porto: Edições Afrontamento.

Santos, B. S. (1990b). O Estado e o Direito na transição pós-moderna: Para um novo senso comum sobre o poder e o direito. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 30, 13-43.

Santos, B. S. (1983). Os conflitos urbanos no Recife: o caso Skylab. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 11, 9-59.

Sennett, R. (2000). A corrosão do carácter. As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Lisboa: Terramar.

Seinen, I., Schram, A. (2006). Social status and group norms: Indirect: reciprocity in a repeated helping experiment. *European Economic Review*, 50(3), 581-602.

Silva, M. C.; Hespanha, P.; Caldas, J. M. C. (Coords.) (2017). Trabalho e políticas de emprego. Um retrocesso evitável. Coimbra: Editora Actual.

Simões, B. M. R. (2007). Da vulnerabilidade laboral no contexto da globalização. In P. S. Martinez (Coord.), *Globalização económica*. Lisboa: Almedina. ISBN:9789724031262

Soeiro, J. (2015). *A formação do precariado: transformações no trabalho e mobilização de precários em Portugal*. Tese de Doutoramento. Coimbra: Faculdade de economia da Universidade de Coimbra.

- Soeiro, J. (2013). Os direitos dos mais novos estão a bloquear os dos mais velhos. In J. Soeiro, N. Serra, & M. Cardina (Coords.). *Não acredite em tudo o que pensa: mitos do senso comum na era da austeridade*. Lisboa: Tinta-da-China.
- Srnicek, N. (2017). The challenges of platform capitalism: Understanding the logic of a new business model. *Juncture*, 23, 254-257.
- Standing, G. (2011). *O Precariado. A nova classe perigosa*. Lisboa: Editorial Presença.
- Standing, G. (2009). *Work after globalization: Building occupational citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Stefano, V. (2016). The rise of the just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection on the "gig economy". Geneva: ILO. Obtido a novembro 12, 2019, em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf
- Supiot, A. (2016). *Crítica do Direito do Trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Supiot, A. (2007). *Homo juridicus - Ensaio sobre a função antropológica do direito*. São Paulo: Martins Fontes Editora.
- Supiot, A. (2005). O direito do trabalho ao desbarato no "mercado das normas". *Questões Laborais*, 12 (26), 121-144.
- Supiot, Alain (2000). Les nouveaux visages de la subordination. *Droit Social*, 2, 131-145.
- Supiot, A.; Casas, M. E.; de Munck, J.; Hanau, P.; Johansson, A.; Meadows, P.; Mingione, E.; Salais, R.; Van Der Heijden, P. (2003). *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Vol. 1. Coimbra: Coimbra Editora.
- Taurant, T. (2003) Remarques sur la complexité actuelle des normes juridiques: l'exemple du droit du travail. *R.R.J.* 2003, p. 993-997
- Telles, I. G. (1959). Contratos Civis. In *Boletim do Ministério da Justiça*, 83, 125 – 129.
- Teubner, G. (2008). Justice under global capitalism? *Law Critique*, 19, 329 – 334.
- Teubner, G. (1989). *O direito como sistema autopoiético*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Teyssié, B. (1992). *Droit du Travail 1. Relations individuelles de travail*. Paris : Litec.

Thibault, A. J. (2008). Convenio coletivo aplicable a las empresas multiserviços. *Actualidad Laboral*, 8. Obtido a setembro 19, 2018, em <https://actualidadlaboral.com/revistas/page/3/>

TJUE (2017) Elite Taxi/UBER. proc. C-434/15 de 20 dezembro de 2017, ECLI:EU:C:2017:981 : TJUE, 2017.

Todolí i Signes, A. (2015). El Impacto de la Uber economy en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 3. Obtido a setembro 17, 2018, de <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/305786>

Toni, M. (2003). Visões sobre o trabalho em transformação. *Sociologias [online]*, 9. Obtido a novembro 11, 2019, de <https://doi.org/10.1590/S1517-45222003000100009>

Tribunals, Employment (2016) Reasons for the reserved judgment on preliminary hearing sent to the parties on 28 october. Obtido a maio 6, 2020, em <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>

Tudela Cambroner, G.; Valdeolivas García, Y. (2009). *La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

UNCTAD (2013). *Relatório sobre o Investimento Mundial 2013: Cadeias de valor mundiais - investimento e comércio para o desenvolvimento*. Obtido a fevereiro 2, 2019, de https://unctad.org/system/files/official-document/wir2013_en.pdf

Valadas, C. (2013). Mudanças nas Políticas: Do (des)emprego à empregabilidade. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 102, 89-110.

Vallas S, Prener C. (2012). Dualism, Job Polarization, and the Social Construction of Precarious Work. *Work and Occupations*, 39(4), 331-353.

Vasconcelos, J. (2015). O caso das relações estabelecidas no contexto da economia on demand entre prestadores independentes (?) e empresas tecnológicas intermediárias (?) no mercado. Obtido a abril 10, 2020, de <https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2015/07/profdrjoanavasconcelos.pdf>

Vasconcelos, P. P. ; Abreu, J. M. C. ; Duarte, R. P. (2012). Consulta sobre o futuro do direito das sociedades europeu. *II Congresso Direito das Sociedades*. IDET/FDUC.13-43

- Vega, M. L.; Lee, S. (2016). The ILO initiative for the future of work. IUSLabor. Vol. 3. Obtido a outubro, 16, 2028 em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649131.pdf
- Veloso, L. (2004). A configuração das trajetórias profissionais numa empresa do setor metalomecânico. *Revista do Departamento de Sociologia da FLUP*, Vol. 14, 345-385.
- Vicente, A. (2017). Empresas multiservicios Y precarización del empleo. *Empleo, precariedad y nuevos entornos*, 29, 275-311.
- Vicente, J. N. (2008) *A fuga em relação ao trabalho (Típica). Em torno da simulação e da fraude à lei*. Coimbra: Coimbra Editora.
- Weber, M. (1999). *Economia e Sociedade. Fundamentos da Sociologia Compreensiva*. Vol. 2. Brasília: UnB.
- Weil, D. (2017, julho 5). Lots of employees get misclassified as contractors. Here's why it matters. *Harvard Business Review*. Obtido em maio 20, 2019, de <https://hbr.org/2017/07/lots-of-employees-get-misclassified-as-contractors-heres-why-it-matters>
- Weil, D. (2015). The application of the fair labour standards Act's "Suffer or Permit" standard in the identification of employees who are misclassified as independent contractors. Administrator's Interpretation N° 2015-1.
- Wolkmer, A. C. (1994). Legitimidade e legalidade: uma distinção necessária. Brasília. *Revista de informação legislativa*, Vol. 31, 43-86.
- Wood, E. M. (2001). *A origem do capitalismo*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Xavier, B. G. L. (2008). Empresa e Direito Europeu, Perspetiva laboral. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*. Revista de Direito e de Estudos Sociais, Janeiro - Dezembro - 2008, Ano XLIX (XXII da 2.ª Série), N°s 1-4. Coimbra: Edições Almedina.
- Xavier, B. G. L. (2007). *Procedimentos na empresa (para uma visão procedimental do direito do trabalho). Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais*. Vol. II. Coimbra: Coimbra Editora.
- Yin, R. F. (1994). *Case study research: design and methods*. (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Zarifian, P. (2002). Engajamento subjetivo, disciplina e Controle. *Novos Estudos CEBRAP*, 64, 23-31.

Zarifian, P. (2001). *Le modèle de la compétence: trajectoire historique, enjeux actuels et proposition*. Paris: Éditions Liaisons.

Anexo I

Entrevista semiestruturada – Trabalhadores

A- Processo negocial

- 1- Como foi o recrutamento, por quem, como e onde
- 2- Como se processou a celebração do contrato de trabalho, processo negocial, se existiu e com quem
- 3- Onde foi feito o contrato e como se processou a vinculação, assinatura
- 4- Houve formação inicial, como e por quem

B- Contrato

- 5- Como se deu o início das funções contratadas;
- 6- Que funções são essas e como são executadas;
- 7- Regras de controlo;
- 8- Quem e como dirige o trabalho;
- 9- A quem solicita esclarecimentos;
- 10- Poder de direção, quem e como são dadas as ordens e instruções;
- 11- Poder disciplinar, quem exerce e como;
- 12- Regras da empresa- internam;
- 13- Procedimentos de trabalho;
- 14- Perceber a razão da sua contratação indireta;

C- Sentimento de pertença à organização

- 15- Quem considera seu empregador
- 16- O que sente perante os colegas com contrato de trabalho com a empresa
- 17- Como são as remunerações, sente-se discriminado
- 18- Como e porquê?
- 19- As condições de trabalho são iguais para todos
- 20- E as oportunidades de carreira/ antiguidade
- 21- Sente-se mais precário ou estável? Preferia ter contrato com a empresa onde presta o serviço ou é indiferente. Porquê?

Anexo II

Caraterização QUADRO PESSOAL “Comunicações SA”

Número de trabalhadores ao serviço da empresa

Quadro de Pessoal Nacional (Anexo A) - FONTE: Relatório Único

2014- 733 trabalhadores

2015- 1.277 trabalhadores

2016-1.187 trabalhadores

2017- 1.133 trabalhadores

2018- 1.122 trabalhadores

Resulta da análise dos Relatórios que a empresa apenas tem locais de trabalho em Lisboa, Porto e Coimbra, sendo certo que em Coimbra se registam trabalhadores ao serviço da empresa apenas a partir de 2015 com 17 trabalhadores identificados e nos anos seguintes (2016, 2017, 2018 em Coimbra são identificados 9 trabalhadores em todos os anos referidos). A totalidade dos trabalhadores contratados diretamente pela “Comunicações SA” prestam a sua atividade em Lisboa e Coimbra.

Na loja observada não existem trabalhadores da “Comunicações SA”.

Caraterização QUADRO PESSOAL “Outsourcing Group”

Número de trabalhadores ao serviço da empresa

Quadro de Pessoal Nacional (Anexo A) - FONTE: Relatório Único

2014- 3.620 trabalhadores

2015- 5.324 trabalhadores

2016- 11. 149 trabalhadores

2017- 11. 428 trabalhadores

2018- 10. 771 trabalhadores

Verificamos que a quase totalidade desses trabalhadores são de nacionalidade portuguesa, indiferenciadamente homens e mulheres, em termos de habilitações literárias as contratações vão desde Licenciaturas em diversas áreas, ao 12º ano de escolaridade, seguido do 3º ciclo do ensino básico.

Anexo III

1. Caracterização QUADRO PESSOAL
Número médio anual de trabalhadores por empresa estabelecimento/ Unidade Industrial MG (118830)

FONTES: Relatórios Únicos apresentados por cada uma das empresas de 2014 a 2018
Base dados Segurança Social
Registos no sistema nacional da atividade inspetiva - ACT

"Finocorte"			"Beafood"		
	H	M		H	M
2014 - 102 trabalhadores			2014 - 4 trabalhadores	3	1
2015 - 150 trabalhadores			2015 - 5 trabalhadores	3	3
2016 - 133 trabalhadores			2016 - 6 trabalhadores	4	2
"Cortefino"					
2017 - 99 trabalhadores	22	77	2017 - 5 trabalhadores	3	2
2018 - 77 trabalhadores	18	59	2018 - 6 trabalhadores	6	0
2019 - 56 trabalhadores	18	38	2019 - 5 trabalhadores	6	0

ANÁLISE QUADRO PESSOAL	
1.1 NACIONALIDADE	
“Cortefino”/ “Finocorte”	“Beafood”
“Finocorte” 2014 102 trabalhadores (71 Estrangeiros/ 31 Portugueses)	Todos os trabalhadores eram de nacionalidade Portuguesa
Brasileira – 55 trabalhadores	
Cabo Verdiana – 7 trabalhadores	
Ucraniana – 1 trabalhadora	
Moldávia – 6 trabalhadores	
Roméia – 2 trabalhadores	
“Finocorte” 2015 Neste ano a empresa apresentou apenas alguns anexos do relatório único, não tendo apresentado o anexo A. Neste ano não temos dados específicos sobre a nacionalidade.	Todos os trabalhadores ao serviços eram de nacionalidade Portuguesa
“Finocorte” 2016 / Até Junho 2016 Apesar de não existir neste ano Anexo A- Resulta dos registos da atividade inspetiva 133 trabalhadores (57 Estrangeiros/ 76 Portugueses)	Todos os trabalhadores ao serviços eram de nacionalidade Portuguesa
Brasileira – 39 trabalhadores	
Cabo Verdiana – 10 trabalhadores	
Ucraniana – 3 trabalhadora	

Belga – 1 trabalhadora	
Moçambicana – 2 trabalhadores	
<p align="center">“Cortefino” 2016 / Julho 2016</p> <p>Apesar de não existir neste ano Anexo A- Resulta dos registos da atividade inspetiva, terem os trabalhadores ao serviço da “Finocorte” transitado para a “Cortefino” pelo que se mantêm os dados indicados atrás.</p>	Todos os trabalhadores ao serviços eram de nacionalidade Portuguesa
<p align="center">“Cortefino” 2017</p> <p>Apesar de não existir neste ano Anexo A- Resulta dos registos da atividade inspetiva</p> <p align="center">99 trabalhadores (41 Estrangeiros/ 58 Portugueses)</p>	Todos os trabalhadores ao serviços eram de nacionalidade Portuguesa
Brasileira – 28 trabalhadores	
Cabo Verdiana – 8 trabalhadores	
Ucraniana – 3 trabalhadoras	
Moçambicana – 2 trabalhadores	
<p align="center">“Cortefino” 2018</p> <p>Apesar de não existir neste ano Anexo A- Resulta dos registos da atividade inspetiva</p> <p align="center">77 trabalhadores (39 Estrangeiros/ 38 Portugueses)</p>	Todos os trabalhadores ao serviços foram em todos os anos de nacionalidade Portuguesa
Brasileira – 26 trabalhadores	
Cabo Verdiana – 8 trabalhadores	
Ucraniana – 3 trabalhadora	
Moçambicana – 2 trabalhadores	

<p align="center">“Cortefino” 2019</p> <p align="center">Resulta dos registos da atividade inspetiva reportados a Maio 2019</p> <p>29 trabalhadores(18 Estrangeiros/11 Portugueses)</p>	<p>Todos os trabalhadores eram de nacionalidade Portuguesa</p>
<p align="center">Brasileira – 11 trabalhadores</p>	
<p align="center">Cabo Verdiana – 6 trabalhadores</p>	
<p align="center">Moçambicana – 1 trabalhadores</p>	

ANÁLISE QUADRO PESSOAL			
1.2 Habilitações literárias			
“Cortefino”/ “Finocorte”		“Beafood”	
Consideramos os dados recolhidos no anexo A do pessoal ao serviço da “Finocorte” em 2014 como representativos		Anexos A dos anos 2014 a 2018	
De acordo com os anexos apresentados as habilitações dos trabalhadores correspondem aos códigos abaixo		De acordo com os anexos apresentados as habilitações dos trabalhadores correspondem aos códigos abaixo:	
Códigos	Nº Trabalhadores	Códigos	Nº Trabalhadores
112 – sabe ler e escrever	30	652–Licenciatura Engenharia	2
211- 1º ciclo ensino básico	44	221- 2º ciclo ensino básico	1

221- 2º ciclo ensino básico	27	231-3º ciclo ensino básico – 9º	1
231- 3º ciclo ensino básico	3	315- Ensino secundário – 12º	1
315- Ensino secundário – 12º	2	699- Licenciatura desconhecida	1

ANÁLISE QUADRO PESSOAL

1.3 Profissões

“Cortefino”/ “Finocorte”		“Beafood”	
Códigos	Nº Trabalhadores	Códigos	Nº trabalhadores
75115 – Preparadores de carne	59	31228- Outros encarregados industrias transformadoras	3
96292 - outras profissões elementares diversas	5	13210 – Diretor das industrias transformadoras	1
92130 – trabalhador não qualificado da produção animal	61	43210 – Empregado de armazém	1
		31221 – Encarregado das industrias alimentares	1