

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Regulamentando precariedades: uma análise sócio-jurídica das modalidades de contrato de trabalho em Portugal

Luísa Freitas Rael da Rosa

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Doutora Maria da Glória Carvalho Rebelo, Professora Associada
ULHT - universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

novembro, 2021



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Regulamentando precariedades: uma análise sócio-jurídica das modalidades de contrato de trabalho em Portugal

Luísa Freitas Rael da Rosa

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Paulo Jorge Marques Alves, Professor Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Coorientador:

Doutora Maria da Glória Carvalho Rebelo, Professora Associada
ULHT - universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

novembro, 2021

Toda arte [TUDO] é ao mesmo tempo superfície e símbolo,
os que vão abaixo da superfície o fazem por sua conta e risco.

O. Wilde – O retrato de Dorian Gray

AGRADECIMENTOS

Ao meu eterno herói, Donnie, pelo recomeço.

Às mulheres fortes da minha família, Pulcina, Fátima e Adriana, minha admiração, por terem trilhado caminhos árduos, sem jamais recusar o esforço pelo trabalho.

Ao meu pai e meu irmão, Joanes e Filipe, por confiarem na minha competência literária.

Ao meu namorado, Felipe, pelo carinho e companheirismo.

À minha psicóloga, Edna, por jamais me deixar sozinha e por solidificar a minha autoconfiança.

Aos meus amigos que me escutaram quando eu tive medo e a outros que me proporcionaram conversas profundas que me fizeram questionar convicções.

A Rafael Marques, pela disponibilidade e pelas considerações que aperfeiçoaram este trabalho.

Ao meu professor e orientador Doutor Paulo Marques Alves, pela confiança em mim depositada, pelos questionamentos que me estimularam a ir mais ainda mais fundo na pesquisa e pelo enorme conhecimento partilhado comigo.

À minha coorientadora Doutora Glória Rebelo, pelas observações, indicações bibliográficas e comentários.

Ao Iscte-IUL, na figura do professor Alan Stoleroff, que me fez encontrar essa paixão que se transforma neste novo caminho profissional.

RESUMO

Utilizando-se da metodologia qualitativa e recorrendo-se à análise documental, esta dissertação demonstrou de que forma as modalidades de trabalho atípicas, previstas no Código do Trabalho de Portugal (Lei n.º 7/2009, de 12.02, e alterações da Lei n.º 93/2019, de 04.09), são capazes de projetar o mais-valor à classe capitalista, e em consequência desvalorizar a classe trabalhadora. O modo de produção capitalista possui no trabalho humano, nomeadamente na força de trabalho, a forma de sua valorização. Neste sentido, o Direito do Trabalho e, em especial a figura do contrato de trabalho, são não somente necessários à manutenção do capital, como possuem funções ideológicas que juridificam a subordinação de uma classe à outra. Desde a sua origem, o capitalismo vem em contínua reestruturação a fim de refrear a tendencial queda de lucro. Dentre as contratendências utilizadas pelo capital, está o aumento da exploração do trabalho e o rebaixamento salarial. Considerando a centralidade do contrato de trabalho neste modo de produção, percebe-se que é a partir desta figura jurídica que o capital utiliza-se para, em reorganizando os tempos laborais, aumentar a quantidade de trabalho ofertada sem o correspondente aumento dos custos.

Palavras-chave: contrato de trabalho, precariedade contratual, tempo de trabalho, mais-valor, exploração.

ABSTRACT

Using the qualitative methodology and recurring to documental analysis, this dissertation has shown the way that, atypical work modalities, previewed by Portugal Work Code (Law No 7/2009, of 02.12 and modifications from Law No 93/2019, of 09.04), are capable to project the surplus-value to the capitalist class, and consequently devalue the work class. The capitalist production mode owns in human labor, namely work force, the way of its valorization. In this sense, the Labor Law and, especially the figure of the employment contract, are not only necessary to the capital maintenance, as they have ideological functions that legalize the subordination of a class over the other. Since its origin, capitalism comes in continuous restructuring in order to brake the tendential profit downfall. Among the countertrend used by capital, there is the increase of labor exploiting and salary drawdown. Considering the centrality of the employment contract on this way of production, it is noticed that this is the legal figure that capital makes use of to, reorganizing the worktimes, increase the offer of amount of work without corresponding to cost increase.

Key words: employment contract, precarious contract, timework, surplus-value, exploiting.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I – MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: ASPECTOS GLOBAIS E PARTICULARES	5
1.1 Estruturação e reestruturação capitalista	5
1.2 Estruturação e reestruturação capitalista em Portugal	12
CAPÍTULO II - CONTRATO DE TRABALHO E MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO	21
2.1. Relação de emprego e contrato de trabalho	21
2.1.1 Conceito jurídico e elementos do contrato de trabalho.....	23
2.1.2 Contrato típico e as modalidades de contrato de trabalho	29
CAPÍTULO III - PRECARIIDADE CONTRATUAL E TEMPO DE TRABALHO	35
3.1 Trabalho e contrato de trabalho: valor e desvalorização do (Direito do) Trabalho	35
3.1.1 Alterações nos tempos de trabalho: precarização dos contratos de trabalho	38
3.1.2 Contratos atípicos e precarização da força de trabalho.....	40
3.1.2.1 Contratos de trabalho com compressão do tempo de trabalho.....	40
3.1.2.2 Contratos de trabalho com condensação do tempo de trabalho	46
3.1.2.3 Contratos de trabalho com extensão do tempo de trabalho	50
CONCLUSÃO.....	55
FONTES.....	59
BIBLIOGRAFIA.....	65

ÍNDICE DE FIGURAS, TABELAS E GRÁFICOS

Figuras

Figura 1. Empresa neoliberal em rede: um exemplo	11
--	----

Tabelas

Tabela 1. Evolução do percentual das modalidades de contrato de trabalho com duração determinada sobre a totalidade dos contratos de trabalho em Portugal entre 2011 e 2019 (%)	44
Tabela 2. Evolução do percentual das modalidades de contrato de trabalho a tempo parcial e intermitente sobre a totalidade dos contratos de trabalho em Portugal entre 2009 e 2020 (%)	49
Tabela 3. Evolução do percentual da modalidade de contrato de trabalho em teletrabalho sobre a totalidade dos contratos de trabalho em Portugal entre 2010 e 2019 (%)	51

Gráficos

Gráfico 1. Parte da riqueza criada anualmente no país (PIB) que reverte para o TRABALHO sob a forma de Ordenados e Salários e parte que reverte para o CAPITAL sob a forma de Excedente Bruto de Exploração – Em milhões € - INE	57
--	----

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

Sigla	Por Extenso
Al.	Alínea
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
CAP	Confederação dos Agricultores de Portugal
CCT	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
CE	Comissão Europeia
CEE	Comunidade Económica Europeia
CES	Conselho Económico e Social
CES	Centro de Estudos Sociais
CGTP-IN	Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
CIP	Confederação Empresarial de Portugal
CPCS	Comissão Permanente de Concertação Social
CT	Código do Trabalho
CRP	Constituição da República Portuguesa
CTP	Confederação do Turismo de Portugal
D-M-D	Dinheiro-Mercadoria-Dinheiro
DL	Decreto-Lei
ETT	Empresa de Trabalho Temporário
GEP/MTSSS	Gabinete de Estratégia e Planeamento/Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
INE	Instituto Nacional de Estatística
IRCT	Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
MdE	Memorando de Entendimento
n.	Número
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
pp	Pontos Percentuais
PEC	Pacto para Estabilidade e Crescimento
PIB	Produto Interno Bruto
PREC	Processo Revolucionário em Curso
PSD	Partido Social-Democrata
ss.	Seguintes
TCO	Trabalhador(es) por Conta de Outrem
UGT	União Geral de Trabalhadores

“A desvalorização da força de trabalho sempre foi a resposta instintiva dos capitalistas à queda de lucros” (Harvey, 2016: 179).

INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho é a formalização expressa ou tácita da relação de emprego. Neste negócio jurídico, a força de trabalho é utilizada de forma subordinada aos interesses de organização alheia, sendo contraprestada mediante retribuição em pecúnia, usualmente denominada salário. A origem deste modelo negocial entre dois sujeitos de direito liga-se ao advento da primeira Revolução Industrial iniciada em meados do século XVIII. No transcorrer destes quase três séculos, o modo de produção e reprodução social continua sendo o capitalismo, tendo em sua base de valorização a extração da mais-valia (Marx, 2013 [1867]).

Se até o último quartel do século XX, a tendência havia sido a de aperfeiçoamento, não só no conceito jurídico, mas também das condições em que o contrato de trabalho se praticava - tendo seu ápice, ao menos nos países centrais, no período pós Segunda Guerra - este desenvolvimento começa a se inverter com o avanço do regime de acumulação flexível (Harvey, 2016: 140). A crise do regime de produção fordista-keynesiano em meados dos anos de 1970 desencadeou uma reorganização estrutural do capital a fim de reestabelecer seu padrão de acumulação. Uma das estratégias, ou contratendências (Marx, 2013 [1867]), utilizadas para recuperar os lucros decrescentes foi a precarização da força de trabalho, mediante o aumento do grau de exploração e o rebaixamento salarial.

A reestruturação produtiva, simbolizada pela ocidentalização do Toyotismo, com suas principais características da produção enxuta (*lean production*) e do sistema *just in time*, a disseminação de políticas neoliberais, a “desregulamentação” da legislação laboral e a quase emancipação do capital financeiro fizeram o capital reduzir “sua dependência em relação ao trabalho, com uma nova liberdade de movimentos” (Bauman, 2001: 188). Contudo, é ilusório cogitar o fim da centralidade do trabalho. De fato, a crescente automação decorrente da liofilização do trabalho¹ gerou desemprego estrutural em alguns setores produtivos. Ao mesmo tempo, novos ramos de atividade, especialmente no setor de serviços surgiram. Relacionada à eliminação de postos de trabalho com contratos *standards*, está a descentralização do processo produtivo, inclusive em nível internacional, com o objetivo público de redução dos custos, mas que também favoreceu o processo de desintegração da classe trabalhadora. Neste sentido, percebe-se a constituição de uma nova morfologia do trabalho (Antunes, 2015) associada à estratégia de promover um mercado de trabalho ainda mais favorável aos interesses do capital, legitimado por normas ajustadas a potencializar a eficiência das organizações e da sua competitividade. Neste cenário, figuras jurídico-laborais como os contratos temporários, a termo, as subcontratações, trabalhos a tempo parcial, intermitentes, contrato de teletrabalho etc. têm se multiplicado.

¹*Liofilização organizacional* é o processo pelo qual as substâncias vivas são eliminadas, em que o trabalho vivo é crescentemente substituído pelo trabalho morto (Castillo, 1996, *apud* Antunes 2018: 248-249).

É forçoso, embora não seja objeto deste estudo, citar alguns arranjos de trabalho, porque – a pretexto de serem desprovidos de subordinação jurídica - não são reconhecidos como relações de emprego pelo Direito do Trabalho e, portanto, não abarcados por seu princípio protetivo, além de serem, não raras vezes, excluídos da Seguridade Social. Os trabalhadores por aplicativo, os bolsistas, os estagiários e os falsos trabalhadores autônomos (vulgarmente conhecidos por “falsos recibos verdes”) são alguns exemplos. Máxime o caso dos falsos trabalhadores independentes configura uma verdadeira fraude ao disposto nos artigos 10º e 11º do Código do Trabalho, com o intuito de evitar a aplicação da legislação protetiva laboral (Amado, 2019: 63).

Quer se utilize a nomenclatura “atípico” ou “flexível”, fato é que, frequentemente, a substituição do desemprego pelas modalidades de contrato de trabalho eivadas de insegurança, jurídica ou econômica, acarretam efeitos multidimensionais negativos na vida das pessoas que sobrevivem da sua atividade laboral (Sennett, 2012; Standing, 2011: 49), principalmente quando a adesão às mesmas não é realizada de maneira voluntária. Outrossim, as formas atípicas/flexíveis de emprego podem ocultar condições de subemprego que são experimentadas como desemprego, ainda que não sejam contabilizadas como tal (Cantante, 2018: 73-78), havendo uma relação direta entre precariedade e desemprego (Varela, 2019: 6).

Desviando-se do modelo contratual padrão, ou típico, de relação laboral, as modalidades de contrato de trabalho atípicas, embora sirvam a diferentes tipos de necessidades empresariais, todas elas contêm uma mesma característica estrutural: a reorganização dos tempos de trabalho. Partindo-se dos ensinamentos econômico-políticos formulados por Karl Marx, em *O Capital* (2011 [1867]), de que todo o valor econômico produzido provém do tempo de trabalho médio e socialmente necessário à produção de mercadorias, o mais-valor pode ser ampliado por dois modos: através do alongamento ou intensificação do trabalho em uma jornada (mais-valor absoluto) e/ou do encurtando do tempo de trabalho necessário com o conseqüente alongamento do trabalho excedente (mais-valor relativo). Precisamente, como apontado por Dal Rosso, “a chave da flexibilização esconde-se na capacidade que cada modalidade de flexibilidade tem para produzir valores excedentes e acumuláveis” (Dal Rosso, 2017: 166).

À primeira vista, as novas modalidades de contrato de trabalho não se relacionam diretamente com aumentos de carga horária, podendo-se mesmo visualizar que, por vezes, a diminuem, como nos contratos a tempo parcial. Todavia, o mecanismo da flexibilidade, como dito, é a capacidade que cada modalidade contratual atípica tem para produzir valores excedentes e acumuláveis. Desta forma, a “chave”, referida por Dal Rosso, encaixa-se perfeitamente à racionalização do tempo de trabalho. A intensificação do ritmo laboral, viabilizada pela compressão da jornada; a eliminação de “tempos mortos” - quando não se está gerando valor - possibilitada pela descontinuação de vínculos contratuais e a extensão da carga horária em razão da “confusão” entre tempos de trabalho e não-trabalho, são formas de reorganizar o tempo de trabalho ocultadas em modalidades atípicas de contrato de trabalho regulamentadas pelo Direito.

Sob o título “modalidades de contrato de trabalho”, entre os artigos 139º e 192º, o Código de Trabalho português, em sua Secção IX, legitima a existência dos contratos a termo resolutivo, do contrato de muito curta duração, do trabalho a tempo parcial, do trabalho intermitente, da comissão de serviço, do teletrabalho e do trabalho temporário, nesta ordem. Desta forma, o objetivo desta dissertação é perceber de que forma as modalidades de contrato de trabalho, ditas atípicas ou flexíveis, previstas no Código de Trabalho de Portugal, encerram uma reorganização de tempos de trabalho que são, em realidade, o mecanismo de aumento do mais-valor.

Destarte, com o intuito de concretizar os objetivos da presente dissertação, será utilizada uma metodologia qualitativa, recorrendo-se à análise documental como técnica de recolha de dados. Desta forma, este trabalho estará estruturado da forma que segue: no primeiro capítulo, inicialmente, será explanado como o modo de produção capitalista estruturou-se e reestruturou-se a fim de (re)estabelecer seu padrão de acumulação. Na segunda parte do primeiro capítulo, será tratado o caso de Portugal, com suas particularidades. Posteriormente, no segundo capítulo, serão examinados os conceitos de relação de emprego e de contrato de trabalho, seus elementos essenciais e acidentais. Ainda, neste capítulo, serão objeto de estudo os desvios à modalidade típica do contrato de trabalho, representados por quatro grupos não excludentes entre si: contratos a prazo determinado, contratos triangulares (e.g. temporários), contratos a tempo parcial/intermitentes e contratos de teletrabalho. Finalmente, no terceiro capítulo, será demonstrada como a reorganização dos tempos de trabalho consubstanciada nas diferentes modalidades de contrato de trabalho atípicas previstas no Código do Trabalho português atua na teoria do mais-valor. Para tanto serão subdivididas as referidas modalidades de contrato em três subcapítulos. No primeiro subcapítulo será realizada a análise do contrato a termo, certo e incerto, do contrato de muito curta duração, do contrato de trabalho temporário e da comissão de serviço. No segundo subcapítulo será examinado o contrato a tempo parcial e o contrato intermitente. No terceiro subcapítulo será analisado o contrato de teletrabalho. Por fim, na conclusão desta dissertação, retomar-se-ão as principais considerações expostas, com o intuito de demonstrar que por intermédio das modalidades de contrato de trabalho atípicas ou flexíveis operacionaliza-se o aumento da extração do mais-valor ao mesmo tempo que se precariza, ou se retira valor da força de trabalho.

CAPÍTULO I – MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA: ASPECTOS GLOBAIS E PARTICULARES

1.1 Estruturação e reestruturação capitalista

Histórica e geograficamente bastante próximos, os eventos da Revolução Francesa e da primeira Revolução Industrial combinaram-se para estruturar o modo de produção capitalista. Enquanto os franceses lutavam pelos direitos de igualdade perante a lei e pela liberdade, notadamente ao acesso à propriedade, os ingleses reuniam-se dentro das enormes fábricas utilizando-se da divisão do trabalho e de maquinário aumentando, assim, a produtividade e, por consequência, as relações de comércio. Neste contexto, o sujeito de direitos - aquele detentor de uma igualdade abstrata - era livre para firmar um contrato de trabalho, cuja atividade seria dirigida e orientada aos interesses da entidade empregadora. O papel do Estado, nesta dinâmica, era legitimar o *laissez-faire*, tornando jurídica a relação entre aquele que vive da venda de sua força de trabalho e aquele que a compra.

O modo de produção capitalista, desde a sua origem, vem estruturando-se e reestruturando-se continuamente sempre em busca do aumento da taxa de lucro ou de refrear a sua queda. A taxa de lucro alcançada em meados do século XIX nas economias capitalistas centrais, cujo modelo fabril era a concentração de muitos trabalhadores combinada a alguma tecnologia, ultrapassava 40%. Atualmente, como se verá, a estrutura fabril alterou-se por completo, resultando numa inversão quantitativa, e mesmo qualitativa, entre os elementos de capital variável e capital constante. Não obstante as medidas aplicadas para impedir a sua queda, a taxa de lucro dos países centrais girava, na primeira década do século XXI, em torno dos 12% (Maito, 2018: 149).

A sociedade do capital, no princípio do século XIX, estabelecia-se como uma sociedade industrial, na qual a massa de trabalhadores, desprovida de qualquer outro meio de sobrevivência que não dispor de sua força de trabalho, era impelida a pactuar um contrato cujos termos davam-se exclusivamente pela parte empregadora. A escolha era entre a miséria e a morte pela fome ou a venda da força de trabalho em troca de um salário. As condições de trabalho da época são relatadas por Engels (2020 [1845]) como as piores possíveis. Nas grandes fábricas vigoravam jornadas extenuantes, podendo chegar a 18 horas diárias, condições sanitárias e ergonômicas insalubres, trabalho noturno e mão de obra infantil. Ao sair do portão da fábrica, as condições de vida eram também indignas. Os baixíssimos salários possibilitavam no máximo um pequeno teto, onde se amontoava a família trabalhadora, a alimentação era extremamente precária, as vestimentas surradas e a educação formal, quando existente, impossível de conciliar com o trabalho nas indústrias. Não era infrequente ainda a utilização de *truck system*, no qual os trabalhadores eram coagidos a adquirir bens dos próprios empregadores por preços superiores aos praticados no comércio, bem como de *cottage system*, no qual somente era ofertado trabalho àquele trabalhador que arrendasse habitação de propriedade do empregador.

De certa maneira superadas as condições de trabalho dessa primeira etapa, é no século XX que o capitalismo se consolida porque, de algum modo, consegue, por um determinado período, harmonizar,

ao menos no plano da superficialidade, os interesses de ambos os contratantes, trabalhadores e empregadores. O regime fordista de produção inicia-se, simbolicamente, no ano de 1914 (Harvey, 2016: 121) com a concretização das elaborações da chamada administração científica de Taylor nas fábricas de Henry Ford. O elemento crucial taylorista era dirigir os métodos de trabalho pelo controle do tempo despendido em cada tarefa. Ao cronometrar o movimento, eliminavam-se distrações, o que aumentava a produtividade individual. Deste modo, o saber técnico do operário era praticamente prescindível. Acolhendo os princípios da administração taylorista, o fordismo a complementa introduzindo linhas de montagem, muitas vezes como esteiras de produção, nas quais a atividade do trabalhador era pautada pelo ritmo da máquina. Neste contexto, o dito trabalho especializado significou, na prática, a divisão das atividades em frações de movimentos, estando o trabalhador a serviço da máquina, como bem demonstra Charles Chaplin no clássico filme “Tempos Modernos”. Conseqüentemente, este modo de gestão da organização industrial resultou em benefícios de produtividade inigualáveis para as companhias, o que possibilitou também o barateamento geral das mercadorias.

Embora obtendo o “milagre” da produtividade, o capitalismo liberal da primeira metade do século XX provocou os eventos da crise econômica de 1929, da Primeira e Segunda Guerras Mundiais, bem como a ascensão de governos socialistas. As necessidades sociais não conseguiam ser supridas pelo liberalismo econômico. Assim, no plano político, ideários keynesianos, de bem-estar social, se fizeram necessários. A etapa denominada capitalismo tardio (Mendel *apud* Alves, 2018) conseguiu, a partir da união entre o modelo de produção fordista à política de bem-estar social, tornar o modo de produção viável. O chamado “compromisso fordista-keynesiano” ofuscou a precariedade inerente à condição proletária, através do aumento dos salários, de certa segurança no emprego e da criação de mecanismos de previdência social. A contrapartida pelos trabalhadores foi a institucionalização dos conflitos laborais (Campos, 2012: 39), com o reconhecimento, e até incentivo, pelo Estado, do sindicalismo corporativo, o que, na prática, domesticou o movimento sindical.

O ápice do período fordista-keynesiano, nos países capitalistas centrais, ficou conhecido como a “era de ouro”, a “era dourada” ou os “30 anos gloriosos”, constituindo um aparente modelo ideal de vida em sociedade. A maioria dos estudiosos do tema refere que esta fase do capital teve início no pós Segunda Guerra, portanto em 1945, vigorando até o início da década de 1970, entretanto Roberts limita o período entre os anos de 1950 e 1966 (Roberts, 2016: 4-5), a partir do qual já se percebe a queda da lucratividade. Nestes países, dentro das unidades econômicas tendencialmente autossuficientes (Ramalho, 2019: 21) se encerrava a forma normal de emprego que correspondia a um contrato por tempo indeterminado, prestado a um único empregador, a tempo integral, em um só local de trabalho, o qual era contraprestado com uma remuneração regular ao abrigo das incertezas (Lyon-Caen *apud* Romita, 2011: 18). Entretanto, é necessário frisar que esta nunca foi a realidade dos países capitalistas periféricos. Durante o referido período, estes países industrializavam-se através da exportação de capital operada com a expansão de mercado dos países do *core*, os quais realizavam, assim, um mecanismo de contratendência, evitando o colapso da lucratividade (Maito, 2018: 139).

No plano da regulamentação jurídica internacional, a primeira metade do século XX foi marcada por uma grande produção legislativa. As privações suportadas pela classe trabalhadora ao término da Primeira Guerra Mundial provocaram a necessidade da criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919. A primeira Convenção da OIT² dispôs precisamente sobre os limites da jornada de trabalho na indústria. Ainda no primeiro ano de sua criação foi publicada a Convenção n.º 2 dispendo sobre a proteção contra o desemprego e o combate às suas consequências. As Convenções n.º 5 e 6 da OIT dispuseram sobre a idade mínima para o trabalho na indústria e a proibição de trabalho noturno de menores, respectivamente. Em 1925 e 1928, as Convenções n.º 17 e 18 trataram de indenizações por acidente de trabalho e doenças profissionais, nessa ordem. Em 1925, a Convenção n.º 26 determinou sobre métodos de fixação do salário-mínimo. Em 1936, a Convenção n.º 52 preceituou sobre o direito a férias remuneradas. Em 1949, a Convenção n.º 98 dispôs a respeito do direito a sindicalização e negociação coletiva. Assim como ao final da Primeira Guerra Mundial a Organização Internacional do Trabalho foi criada com o objetivo de que através do trabalho digno chegar-se-ia à justiça social, após o fim da Segunda Guerra Mundial, a Conferência Geral adotou, em 1944, a Declaração da Filadélfia, reiterando os propósitos da sua criação e afirmando, logo de partida, que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria.

Entretanto, como o capital não consegue evoluir sem autodestruir-se, a década de 1970 pontuou o final da sua *golden age* e o início da sua crise estrutural. Diferentes causas atuaram para o encerramento deste período, como o aumento dos gastos com o modelo de Bem-Estar Social e a crise petrolífera. Fato é que as contradições do modo de produção capitalista, a partir da primordial separação do trabalhador dos meios de produção, desencadeiam inevitáveis crises, percepcionáveis na tendencial queda da taxa de lucro. Desta forma, a fim de refrear essa tendência, o capital atua por meio de contratendências, dentre as quais estão o aumento do grau de exploração do trabalho, o rebaixamento salarial e a formação de superpopulação relativa, que se por um lado imprimem resistência a queda dos níveis de lucratividade, por outro lado acentuam as contradições. Sob o pretexto de legitimar essas contratendências, o capital, sob a forma de Estado, reestruturou-se tanto na sua esfera produtiva, quanto na sua esfera política-ideológica.

O novo regime de acumulação, o da “acumulação flexível” (Harvey, 2016) ou do “capitalismo flexível” (Sennett, 2012) atuou por meio de três forças, sendo possível sintetizá-las a partir da implementação de políticas neoliberais, da racionalização flexível no âmbito da produção e das teorias da sociedade da informação e conhecimento (Alves, s.d.: 20). Assim como o modo de produção atua sobre o modo de reprodução social, o novo regime de produção alterou o regime de reprodução da sociedade. Neste sentido, a reestruturação do capital na sua esfera política operou algumas modificações

² Ressalte-se que a Constituição mexicana de 1917 foi a primeira a reconhecer direitos sociais dos trabalhadores como direitos fundamentais, já limitando, em seu texto, a jornada de trabalho a oito horas diárias. No continente europeu, foi no mesmo ano da criação da OIT, em 1919, que a constituição alemã (Constituição de Weimar) alçou direitos sociais ao *status* constitucional.

na superestrutura ideológica da sociedade. Tendo como fundamento as teses de Hayek, Friedman e von Mises, o marco histórico do início do capitalismo neoliberal foi a chegada ao poder dos governos de Thatcher no Reino Unido, em 1979, e de Reagan nos Estados Unidos da América, em 1981. Sendo a década de 1980 o período de formação do neoliberalismo, o seu desenvolvimento foi atingido entre os anos de 1989 e 2007 (Alves, 2018: 62).

Com o fim da ameaça de governos socialistas no plano global, a reestruturação política do capital pôde estabelecer seus objetivos de redução dos gastos públicos, como nos serviços e na seguridade social, bem como liberar aos interesses privados as empresas estatais. A mercantilização das necessidades sociais foi a consequência sentida pela classe trabalhadora. Enquanto a redução das despesas sociais era justificada pela necessidade de atingir-se um Estado Mínimo, um mercado autorregulatório, não são poucos os autores, como Mészáros, que verificam o papel intervencionista do Estado na economia (Mészáros, 2015: 38), com reais transferências de fundos governamentais aos capitalistas. Ainda neste contexto, a desregulamentação do capital financeiro, além de não verificar as barreiras fronteiriças inerentes à indústria e de não ter nenhuma responsabilidade quanto à produção de valores de uso necessários à sociedade, teve também o papel, conforme Alves, de construir um modo de valorização excêntrico, capaz de superar no plano da ficticidade a crise estrutural de lucratividade (Alves, 2018: 46).

No plano ideológico, novos vocábulos como “flexibilização”, “desregulamentação” e até mesmo “deslegalização” invadiram os espaços de discussão do Direito do Trabalho como soluções de combate ao desemprego, que já se caracterizava como estrutural. Muito longe de constituir verdadeiros conceitos jurídicos, tais “noções de moda”, conforme Supiot, tiveram seu sucesso muito em razão da sua imprecisão técnica (Supiot, 2016: 246). Não sendo possível neste espaço falar sobre todos os debates, restringirei aos principais. Assim, é interessante partir do conceito de regulamentação. Regular é impor uma normatização a partir de “fora”, isto é, oriunda de uma fonte heterônoma que, neste caso, é realizada através do Estado. Desregular é, portanto, substituir a normatização legal, um estatuto coletivo de trabalhador, pela definição de regras pelos seus próprios agentes, seja por força de negociação coletiva, seja por meio de contrato individual de trabalho. Os prejuízos da passagem do coletivo para o individual são agravados com a redução da densidade e da força sindical provocada pela reestruturação produtiva e pela consequente fragmentação de classe. Deste modo, em geral, a deslocação do direito do trabalho do plano da heteronomia para o da autonomia implica a perda dos direitos coletivos positivados nos Códigos do Trabalho e a impossibilidade de alcançar qualquer igualdade material nos termos da negociação individual.

Em um sentido complementar, desregular é antes re-regulamentar (Harvey, 2016: 168) ou regulamentar de outra forma, do que deixar de regulamentar (Supiot, 2016: 247), sendo também possível falar em uma “desregulamentação legislada” (Dal Rosso, 2017: 37). Nesta perspectiva, sob a alegação de que o desemprego é a consequência direta dos altos custos laborais que impossibilitam a oferta de emprego, a retirada de direitos seria a única solução possível. Supiot é preciso quando afirma a máxima

de que o direito do trabalho é denunciado como o único obstáculo à realização do direito ao trabalho (Supiot, 2016, LXVIII). Garantias há muito conquistadas, como compensações pecuniárias pela extinção do vínculo empregatício são reduzidas ou eliminadas, ao passo que novas hipóteses justificativas para o despedimento são autorizadas. Paralelamente, as teorias da desregulamentação apontam que a segmentação no mercado de trabalho causada pelo incremento das contratações atípicas é fruto do desestímulo a contratações típicas, pois estas gozariam de demasiadas garantias. Desta forma, a estratégia econômica seria “nivelar por baixo” através de uma “generalização da desproteção”, nas palavras de Fernandes (2020: 31). Mitigando-se a proteção aos trabalhadores com contratos típicos, estes se revelariam mais atraentes ao empregador, o que desincentivaria a contratação atípica.

As discussões sobre a desregulamentação também são invadidas por pretensas fundamentações científicas. A “revolução digital”, com a computadorização e a instantânea conectividade da internet acrescidas à incrível rapidez dos serviços de transporte (ignorando que o desenvolvimento científico não é autônomo ao capital) ditaria novas técnicas no âmbito da produção. Neste ponto, o léxico da desregulamentação e da flexibilidade atam-se para formar a engenharia produtiva na era da acumulação flexível. Embora não abandonando por completo a produção fordista-taylorista, o novo regime encampou os princípios do Toyotismo, sob o *slogan* da modernidade, que exigiria a racionalização dos custos. Para a racionalização dos custos fez-se uma reengenharia produtiva, conhecida por *lean production*, reduzindo-se o tamanho das empresas (*downsizing*), eliminando-se estoques e desperdícios de todo o tipo, bem como aplicando sistemas de controle e verificação da qualidade total e produzindo “instantaneamente” (*just in time*) na medida da demanda com a utilização de uma rede de subcontratações de outras empresas (*outsourcing*).

Na prática, a reestruturação produtiva, com a sua flexibilidade, corporificou um novo modo de gestão empresarial (Rebelo, 2018: 109). Nas empresas de ponta, a aplicação do postulado da flexibilidade atua em diferentes sentidos. A flexibilidade numérica, revela-se em limitar os postos de trabalho aos trabalhadores ditos essenciais, isto é, aqueles que realizam a atividade-chave da empresa, já a flexibilidade funcional exige destes trabalhadores uma polivalência de atividades, uma qualificação permanente e uma disponibilidade para a realização de trabalho extraordinário. Enquanto isso, não prescindindo do trabalho dos operários ditos não-essenciais, uma rede de subcontratação é estruturada a fim de suprir os estoques, inclusive em nível internacional, utilizando a mão-de-obra de países com menores níveis de proteção laboral, fomentando, assim, não só a divisão internacional do trabalho, como o *dumping* social, não sendo incomum a verificação de situações de neoescravidão (Sakamoto, 2020).

Embora no plano do discurso, as práticas flexíveis vão de encontro justamente a uma pretensa rigidez laboral, na prática elas servem, como um “mecanismo de adequação dos trabalhadores às necessidades empresariais” (Dal Rosso, 2017: 44), beirando à ideia de instrumentalidade econômica da lei laboral (Fernandes, 2020: 31). Dal Rosso logra identificar as modalidades de flexibilidade em ao menos sete categorias. A flexibilidade quantitativa externa relaciona-se à possibilidade da empresa de variar seu tamanho, isto é, seu quadro de pessoal. A flexibilidade qualitativa externa refere-se à

possibilidade da substituição de contratações regulamentadas por relações de tipo comercial, ou seja, por prestadores de serviços. A flexibilidade quantitativa interna atrela-se a variações de duração das horas laborais, podendo aumentar ou diminuir conforme o interesse empresarial. A flexibilidade de horário ou de tempos vincula-se à regulamentação das novas modalidades contratuais. A flexibilidade qualitativa funcional diz respeito a possibilidade de acúmulo de tarefas pelo trabalhador. A flexibilidade salarial corresponde a uma mudança na forma de pagamento salarial, com a instituição de bônus, incentivos pelo atingimento de metas. Por fim, a flexibilidade de lugar proporciona à empresa a escolha da região na qual se instalará ou de onde se utilizará da mão de obra (Dal Rosso, 2017: 61-67 e 91).

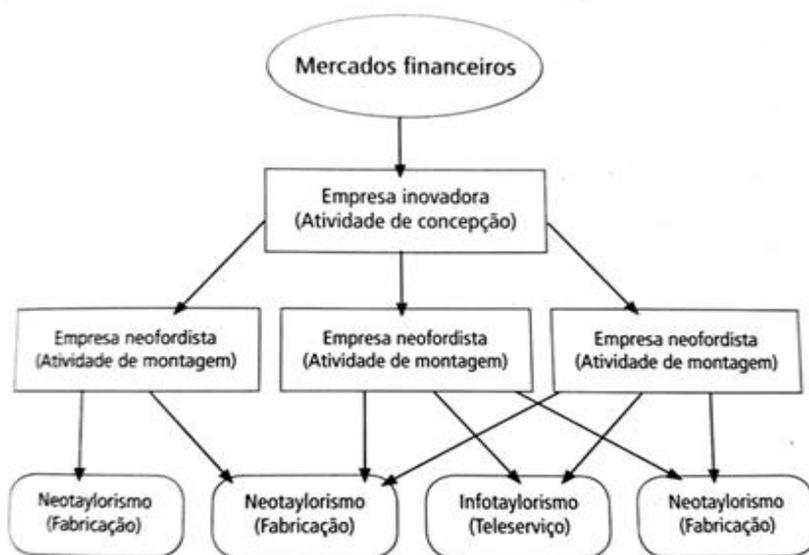
A somar-se a política neoliberal e à produção flexível, as teorias da sociedade da informação e do conhecimento (Alves, s.d.: 20), também atuam na lógica do mercado de trabalho na fase da acumulação flexível. A relativa desindustrialização ocorrida nos países capitalistas centrais, que implicou desemprego estrutural face à transferência das unidades produtivas aos países periféricos, e o crescimento do setor de serviços em todo o globo, contribuíram para alterações na visão de mundo. Complementarmente, uma nova linguagem como “capital humano”, “colaboradores” e “empreendedores” substituíram a palavra central do capitalismo - o trabalho. A concepção caricatural do trabalhador fabril foi sendo esmaecida por indivíduos que realizam toda a sua atividade a partir de um computador (muitas vezes portátil) ou que se entendem por “prestadores de serviço” de transporte, mas que se subordinam a intermitência das chamadas, o que vem a acarretar a falsa visão de pertencimento a uma classe média, ainda que sobrevivam unicamente dos rendimentos do trabalho. No plano do imaginário, não é incomum discursos sobre a inevitável e completa substituição do trabalho humano por inteligência artificial. Entretanto, no plano da realidade, a sociedade chamada de pós-moderna ou pós-industrial em vez de eliminar o mercado, imisquiou-o por todas as esferas da vida, constituindo o que Alves denomina de sociedade hiperindustrial (Alves, 2007: 135). A cultura, a educação e inclusive a saúde converteram-se em indústrias. A revolução digital possibilitou a interpenetração entre a indústria de serviços, uma produção imaterial, com a indústria fabril e a agroindústria. Como bem sintetiza Antunes, o alargamento das atividades denominadas imateriais se encontra em fusão (ela é a interface) da nova relação produção-consumo (Antunes, 2009: 127). A “revolução 4.0”, intensificada enormemente neste início do século XXI, com a explosão das tecnologias informacionais e digitais (Antunes, 2020: 352) ao mesmo tempo que obscurantiza a subordinação jurídica que parece comandada pelos meios digitais-informacionais, não permite o “desligamento” do mundo do trabalho.

A nova morfologia do trabalho na fase de acumulação flexível do capital é diversificada, abarcando não só o empregado estereotipado, qualificado ou não, como também as variadas formas de contratação atípicas reguladas pelo Direito do Trabalho, os prestadores de serviço falsamente autônomos e dependentes economicamente, além de situações extremas como a mão de obra ilegal pelo tráfico de pessoas e a neoescravatura, constituindo-se, nas palavras de Antunes, como a classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2018: 103). Do outro lado da relação, o capital embora tenha realizado uma

desconcentração, não realizou uma descentralização (Harrison *apud* Sennett, 2012: 62), uma vez que as grandes empresas, que correspondem às “marcas” prosseguem e aprofundam a monopolização do mercado, organizando-se em um modelo de “empresa neoliberal” (Sennett, 2012: 62-63). Coutrot demonstra como é o funcionamento em rede de uma “empresa neoliberal”, cuja formação compreende, de forma esquemática, três níveis. No primeiro nível, no topo, encontra-se a empresa “inovadora”, capaz de renovar permanentemente sua base de conhecimentos pela utilização intensiva de tecnologias informacionais. Abaixo, no segundo nível, encontram-se as “empresas neofordistas” que contam com operários qualificados³, polivalentes, disponíveis e proativos quer para pleitear uma promoção quer para evitar seu despedimento. No terceiro nível (ou nos níveis seguintes), encontram-se as “empresas neotayloristas”, ou ainda “infotayloristas”, produzindo bens ou serviços simplificados, sob o controle dos meios informáticos (Coutrot *apud* Braga, 2015: 68).

FIGURA 1

Empresa neoliberal em rede: um exemplo³³



Braga, 2015: 69

A fase de acumulação flexível iniciada desde a crise estrutural do capital conseguiu refrear a queda da taxa de lucros, alcançando alguma recuperação até por volta da virada do século, conquanto muito inferior as taxas alcançadas no período pós Segunda Guerra. Maito afirma que a tendência de queda era regular até 1970, quando houve uma queda brusca até 1982, havendo uma recuperação bastante limitada desde os primeiros anos da década de oitenta até os últimos anos da década de noventa nos países centrais (Maito, 2018: 141). Roberts, no mesmo sentido, vem afirmando que, desde 1998, as taxas de lucro retomaram a tendência de queda, caracterizando este período desde então como “a grande

³ Kovacs aponta as diferenças entre os tipos de flexibilidade encontrados em empresas em diferentes níveis ou posições no mercado. A autora aduz que a flexibilização pode dar-se por uma “via alta”, ou qualitativa, que corresponde as empresas centrais, intensificadas em conhecimento e tecnologia avançadas, e por uma “via baixa”, ou quantitativa, correspondendo àquelas empresas subcontratadas que se concentram em atividades pouco intensivas em conhecimento e tecnologias avançadas (Kovacs, 2005: 18).

depressão do capital” (Roberts, 2016: 5). Outrossim, o crescimento da lucratividade em países periféricos, à custa da hiperexploração do trabalho, como na China entre os anos de 2002 e 2008, teve enorme influência no dimensionamento da taxa de lucratividade global. Maito aponta que a baixa taxa de lucratividade global da primeira década do século XXI somente conseguiu superar o pico alcançado no ano de 1997 com a inclusão do país asiático (Maito, 2018: 145).

O capital financeiro - que desde a reestruturação política, comandava os interesses econômicos da esfera produtiva e que conseguia ocultar, em certa medida, a queda da taxa de lucro - sofre, em 2008, o famigerado *crash*. A fim de evitar o colapso do setor financeiro, alguns Estados realizaram transferências de recursos às instituições financeiras, deteriorando suas contas públicas. Neste contexto, a crise da dívida pública instaurada na zona do Euro é consequência da crise do capitalismo global (Roberts, 2018: 435). Na Europa, alguns países sentiram mais fortemente as consequências da crise, tal foi o caso dos denominados PIIGS: Portugal, Irlanda, Itália, Grécia e Espanha. A fim de contornar a dramática situação econômica e financeira destes países, o Banco Central Europeu, a Comissão Europeia e o Fundo Monetário Internacional, cuja atuação em conjunto foi nomeada de *Troika*, realizariam empréstimos aos países necessitados mediante o comprometimento do cumprimento de metas orçamentais específicas e a implementação de medidas que trouxessem maior competitividade econômica. Uma nova fase de austeridade, com o aprofundamento da ofensiva neoliberal (Alves, 2018: 103), impôs medidas que agudizaram a exploração da força de trabalho global, acarretando uma transferência de rendimentos da classe trabalhadora para o capital. A precarização do trabalho é um processo não só intrínseco, como também irrefreável no modo de produção capitalista, mas que, desde a crise estrutural do capital, vem a ser constatado com cada vez mais abrangência e intensidade em todo o globo.

1.2 Estruturação e reestruturação capitalista em Portugal

A Revolução Liberal em 1820 e a Carta Constitucional em 1834 são os eventos históricos que marcam a superação do Antigo Regime e a instauração do chamado Estado moderno em Portugal. A burguesia portuguesa, já nascendo atrasada relativamente à francesa e à inglesa, desenvolve o modo de produção capitalista pautado basicamente na agropecuária. No contexto do capitalismo global, Portugal fixa-se na posição de exportador de alimentos e matéria prima. Em contrapartida era consumidor de produtos de maior valor agregado vindos necessariamente da importação, uma vez sua insuficiente capacidade no setor industrial. Desta forma, durante o século XIX, o país enfrentou graves dificuldades econômico-financeiras, chegando a estar dependente de remessas realizadas pela massa desempregada que imigrava especialmente para o Brasil a procura de trabalho. Somadas ao frágil modelo econômico do país, as guerras, a abolição da escravatura e a Proclamação da República do Brasil instauram uma grave crise em Portugal (Bittencourt, 2020: 306).

No final do século XIX e início do XX, é com dificuldade que há um certo crescimento no setor industrial em Portugal (Amaro, 1982: 998-999). Amaro refere que o Inquérito Industrial de 1917, mesmo com suas lacunas, aponta que em Portugal não havia praticamente setor de bens de produção, muito menos bens de equipamento. Em contrapartida as indústrias alimentares e têxteis absorviam em conjunto cerca de metade da população ativa recenseada. O inquérito informa, ainda, que mais de 2/3 das unidades (aquelas com menos de 10 operários) correspondem muito mais aos requisitos da produção artesanal do que a uma produção verdadeiramente industrial, sendo que as empresas com mais de 250 operários representavam somente 1,5% do total (Amaro, 1982: 999). O autor refere que de 1910 a 1925 contabilizaram-se 518 greves, sendo que o período de 1917 a 1925 foi abundante do ponto de vista das lutas sociais (Amaro, 1982: 1003).

A revolução russa em 1917, a criação do partido comunista em 1921 e as perdas da Primeira Guerra Mundial, aumentaram, ainda mais, a efervescência da classe trabalhadora. O receio de maiores turbulências ao modo de produção fez suscitar a união da burguesia industrial e da agrícola por uma “solução autoritária” para a crise econômica, permitindo, assim, o controle político e a continuação da acumulação capitalista (Amaro, 1982: 1004). Em 1926, na sequência da “Revolução Nacional” é instaurado o regime conhecido por “Ditadura Nacional”. Em 1933, é inaugurado o Estado Novo a partir da publicação da Constituição, cujo projeto foi chefiado pelo Presidente do Conselho de Ministros, António de Oliveira Salazar. No mesmo ano é publicado o Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei nº 23.048/33, de 23.09). O Salazarismo pautava o crescimento econômico por três balizas: o intervencionismo, o corporativismo e o nacionalismo (Amaro, 1982: 1008). A criminalização do movimento grevista juntava-se a promoção da ideia da cooperação capital-trabalho. O nacionalismo protegia a débil economia portuguesa em relação a concorrência externa (Amaro, 1982: 1009). A partir da década de 60, o que se verificou foi, portanto, que o esforço para a industrialização e lucratividade se fez, conforme Rosas, mediante baixos salários, superexploração e privação da liberdade sindical, sendo escassas as preocupações patronais relativamente ao investimento tecnológico e a formação de pessoal (Rosas *apud* Braga, 2018: 45).

Neste período, portanto, o crescimento econômico se deu mediante uma superexploração da força de trabalho. Enquanto no período pós Segunda Guerra Mundial, a classe trabalhadora dos países centrais vivenciava um período de certa tranquilidade e segurança, em Portugal, o regime jurídico do contrato individual de trabalho (DL n.º 49.408/69, de 24.11) permitia a denúncia unilateral do contrato sem prazo, mediante aviso prévio e pagamento de compensação (art. 107º) (Romita, 2011: 53). Desta forma, durante o Estado Novo, uma vez que não houve uma regulação fordista da relação salarial, não foi possível institucionalizar um Estado-providência (Santos, 1992: 9). Ao tempo da redemocratização de Portugal, através da Revolução dos Cravos, em 1974, iniciava-se no plano global a crise do regime de produção fordista-keynesiano.

De forma a tornar mais esquemático o exame do processo de precarização do mercado de trabalho transcorrido após a redemocratização de Portugal, será utilizada a classificação de José Soeiro (2015)

que consiste em seis etapas/períodos, não obstante, as divisões temporais realizadas por Adriano Campos (2012) e Ruy Braga (2018) serão também coadunadas. Outrossim, a reforma laboral ocorrida em 2019 (Lei n.º 93/2019, de 04.09), será objeto de breve análise. Lista-se os referidos períodos que sucederam a Revolução de Abril de 1974: “a instituição do direito do trabalho como constituinte da democracia”, “o início do reconhecimento legal da precariedade”, “a desregulação laboral no quadro da integração europeia e uma modernização conservadora”, “precarização de facto com reforço da proteção social”, “a consolidação de uma sociedade precária” e “mudança de paradigma: o regime da austeridade...” (Soeiro, 2015: 108-116).

O primeiro período que se inicia com a Revolução dos Cravos e o Processo Revolucionário em Curso (PREC) estabelece em termos políticos não só o objetivo de construção de uma sociedade socialista, com a nacionalização de empresas privadas de interesse público e a reforma agrária, como também alça a *status* constitucional, como fundamento da própria democracia, o Direito do Trabalho na Constituição da República em 1976. O período que se segue a 1974 consagrara uma série de direitos fundamentais, tais como a liberdade sindical⁴, o direito à greve e a proibição do *lockout*, o direito à negociação coletiva, a garantia da segurança no emprego/proibição do despedimento sem justa causa, o salário-mínimo, a isonomia salarial, as férias pagas e a proteção do trabalho de grávidas e dos menores de idade (Campos, 2012: 65-73, Soeiro, 2015: 109, Santos, 1992: 23). Entretanto, embora no plano da regulamentação social houvesse a garantia de direitos, a realidade prática da relação salarial continuava a ser atrasada, assim como nem os sindicatos, nem o patronato possuíam experiência na negociação coletiva (Santos, 1992: 22). Desta forma, a despeito da criação pós 1974, do subsídio de desemprego e do sistema nacional de saúde (Esping-Andersen, 1993: 599), o Estado português não conseguiu constituir uma cidadania salarial, caracterizando-se por ser um “semi-Estado-Providência” (Santos, 1992: 9) ou uma “sociedade-providência” (Santos, 1995: 1-2). No aspecto macro-político, o Estado também não direcionou forças para alcançar o socialismo, apontando para restabelecer a acumulação de capital e construir uma socialdemocracia de tipo europeu. O desajustamento entre o enquadramento jurídico-institucional e a prática social é chamado por Boaventura de Sousa Santos de “Estado-paralelo” (Santos, 1992: 24-26), que vigoraria até 1989, com a reforma constitucional.

O segundo período identificado por Soeiro como “o início do reconhecimento legal da precariedade” vai de finais de 1976 a 1986. Ainda na década de 70, em 1976, é regulamentada a possibilidade de utilização dos contratos a prazo (DL n.º 781/76, de 28.10), que, conforme Alves, abriu as portas para a moderna precariedade no emprego (Alves, 2017: 79). Neste período há duas intervenções do Fundo Monetário Internacional na economia Portuguesa, uma em 1977 e outra em 1983, apontando-se como objetivo “dar maior flexibilidade à utilização de mão de obra”, vontade que se materializou, por exemplo, nas alterações às condições de cessação do contrato de trabalho e na aprovação do *lay-off*” (Soeiro, 2015: 109-110). Em 1978, é criada a UGT, uma confederação de tipo

⁴ Em 1970, nasce, ainda em situação de clandestinidade, a Intersindical Nacional, sendo legalizada através do DL n.º 215-A/1975, de 30.04.

mais conciliador. Em 1984, é criado o Conselho Permanente de Concertação Social⁵, órgão tripartido composto pelo governo, por representantes dos trabalhadores (CGTP-IN⁶ e UGT) e por representantes dos empregadores⁷, com o objetivo de definir as políticas macroeconômicas com destaque para as de cariz laboral (Campos, 2012: 78). Neste período, em meados dos anos 80, o mercado de trabalho português sente o aumento do desemprego acompanhado do crescimento dos empregos precários, subcontratados, domiciliários e clandestinos (Soeiro, 2015: 110).

A terceira etapa dá-se entre os anos de 1986 e 1995 e que, de acordo com Soeiro, poderia ser resumida como “a desregulação laboral no quadro da integração europeia e uma modernização conservadora”. Alinhada a lógica liberal da Comunidade Europeia, neste período houve um processo intensivo de privatizações, bem como a adoção de discursos de flexibilização, reengenharia produtiva, *outsourcing* e empreendedorismo (Hobsbawn *apud* Campos, 2012: 80). Em 1989, amplia-se a possibilidade da contratação a termo, com a criação do contrato a termo incerto (DL n.º 64-A/89, de 27.02). No mesmo ano, é regulamentado o recurso ao trabalho temporário (DL n.º 358/89, de 17.10). No ano de 1991, a carga horária semanal é reduzida para 44 horas pelo DL n.º 398/91, de 16.10. Ainda em 1991, é aprovado o despedimento por inadaptação (DL n.º 400/91, de 16.10). Em 1993, por meio do DL n.º 328/93, de 25.09, foi regulamentado o trabalho independente, o que acarretou, desde logo, seu uso ilegal através dos “falsos recibos verdes” (Campos, 2012: 81). Ao mesmo tempo, neste ano, foi criado o Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, do qual passou a fazer parte a Inspeção-Geral do Trabalho, por meio do DL n.º 219/93, de 16.06. Apesar da conquista da redução da jornada normal de trabalho, o período de integração europeia deu-se a custo da “erosão das relações laborais” (Hyman, 2002: 7), tendo Portugal cedido a todas as imposições neoliberais.

O quarto período intitulado “precarização de facto com reforço da proteção social” transcorre entre os anos 1995 e 2002. Com a maior integração de Portugal à União Europeia⁸, a política econômica neoliberal prossegue com as privatizações, com a liberalização do capital financeiro e com a premissa do aumento da competitividade através da flexibilização do trabalho. Ainda, conforme Campos, a política salarial passou a depender do crescimento económico (Campos, 2012: 85). Entretanto, no mesmo período, houve um reforço orçamental das políticas de proteção social com a criação do Rendimento Mínimo Garantido, bem como o alargamento da proteção no desemprego, na velhice, na doença e na invalidez. Neste período, igualmente, ocorreu uma revalorização da negociação coletiva (Soeiro, 2015: 111), dando-lhe mais autonomia. Em 1996, a carga horária é reduzida para 40 horas (Lei n.º 21/96, de 23.07). No ano de 2001, os contratos não-permanentes chegam ao percentual de 20%,

⁵ Com a integração do CPCS no Conselho Económico e Social (CES), passou-se a designar por Comissão Permanente de Concertação Social.

⁶ A CGTP-IN só tomou lugar no conselho após a primeira maioria absoluta obtida pelo PSD nas eleições legislativas de 1987. O PSD é um partido de direita, à época liderado por Aníbal Cavaco Silva. A CGTP-IN passou a integrar este órgão, encarando-o como “mais uma frente de luta”.

⁷ Atualmente, desde 1995 com a criação da CTP, são quatro as confederações patronais integrantes do CPCS: CIP, CAP, CCP e CTP.

⁸ No ano de 1995 há a adoção da moeda única (o Euro) e em 1998 o Banco Central Europeu é criado.

mesmo ano em que há um acordo visando políticas de qualificação profissional e de formação contínua dos trabalhadores. Neste período, em resumo, no plano do emprego, foram assumidas medidas para a flexibilização laboral que se consubstanciaram no Código do Trabalho de 2003 (Campos, 2012: 85).

A quinta etapa que se dá entre 2002 e 2011, conforme Soeiro, poderia ser resumida como “a consolidação de uma sociedade precária”, com a publicação de dois Códigos do Trabalho, o de 2003 (Lei n.º 99/2003, de 27.08) e o de 2009 (Lei n.º 7/2009, de 12.02). É com o Código do Trabalho de 2003 que o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador “deixa de constituir referencial interpretativo” (Fernandes, 2004: 110), uma vez que autoriza que a norma prevista no Código seja, em princípio, supletiva à norma prevista na contratação coletiva, ainda que em prejuízo do trabalhador. A legislação laboral foi, desta forma, transformada em uma “norma convénio-dispositiva” (Xavier, 2014: 294-298). Outras alterações promovidas pelo referido Código foram o aumento do período experimental, a prescindibilidade de acordo para alteração temporária da função do trabalhador, a redução da compensação por cessação do contrato de trabalho e a redução do parâmetro de horário noturno. A duração da contratação a termo e temporária poderia chegar a três anos. Em resumo, entre os anos de 2003 e 2008, dentre todos os países da União Europeia, a legislação portuguesa foi a que mais perdeu força na proteção no emprego, considerando os índices da OCDE (Venn, 2009: 10).

O Código do Trabalho de 2009 não só manteve como reforçou a lógica basilar do Código anterior que mitigava o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador. Em relação à organização do tempo de trabalho, o Código criou três institutos: o banco de horas, o regime de adaptabilidade grupal e o horário concentrado. Os procedimentos para o despedimento individual foram simplificados, bem como foi reduzido de um ano para 60 dias o prazo de impugnação da ilegalidade do despedimento. O período experimental foi aumentado. A revisão do Código de 2009 também inovou com a criação da modalidade de contrato de trabalho intermitente e do contrato de muito curta duração. Houve, de igual forma, alterações relativamente aos contratos a prazo: a duração máxima do contrato a termo certo foi reduzida para 3 anos e a do contrato a termo incerto foi delimitada em 6 anos. Relativamente à negociação coletiva, o Código tendeu a descentralização, havendo também a redução do tempo de caducidade das contratações coletivas.

O sexto período que é denominado por Soeiro como “mudança paradigmática: o regime da austeridade” inicia em 2010 com os Pactos para Estabilidade e Crescimento (PEC I, em março de 2010 e PEC II, em maio de 2010), introduzindo a disciplina da austeridade em toda a administração pública (Hespanha *et. al.*, 2014: 200). Logo após, em 2011, há a assinatura do Memorando de Entendimento com a *Troika*, tendo partido de uma “ação estadual unilateral autoritária” (Stoleroff *apud* Lima, 2015: 12), iniciando um regime de “austeritarismo” (Ramos, 2014: 61). Como referido, a crise econômico-financeira de 2008 repercutiu em Portugal, desencadeando o aumento do desemprego. Ligada intimamente à ameaça de *default* da dívida, uma política de empréstimos durante três anos, de 2011 a 2014, dependeu da aplicação dos planos de austeridade. Neste período, medidas laborais, previdenciárias e tributárias foram implementadas, havendo uma radicalização da agenda neoliberal. A partir da

assinatura do MdE, o salário-mínimo nacional ficou paralisado durante todo o período de intervenção da *Troika*. No âmbito do sistema previdenciário, houve a redução do valor das pensões e a redução do subsídio de desemprego, tanto no seu valor, quanto na sua duração (que passou de 3 anos para 18 meses), o qual foi estendido, ainda, aos trabalhadores em situação de falsos recibos verdes.

Algumas das principais alterações de cariz laboral havidas neste período podem ser divididas quanto aos diferentes âmbitos. Relativamente aos tempos de trabalho houve a redução do período de férias, a eliminação de feriados, a redução do valor das horas extraordinárias, o fim do descanso compensatório por cada dia ou hora extraordinária e a instituição do banco de horas pactuado individualmente. No funcionalismo público, a carga horária foi aumentada de 35 para 40 horas. Quanto à cessação do contrato de trabalho houve a diminuição das compensações por despedimento, bem como a facilitação do despedimento por inadaptação e extinção do posto de trabalho. Em relação às modalidades contratuais, a duração do contrato de muito curta duração foi aumentada para 15 dias e houve a possibilidade de renovação extraordinária dos contratos a termo. Os trabalhadores do setor público sofreram cortes nos salários a partir de determinado montante, bem como nos subsídios de férias e a redução em 50% do subsídio de Natal, a eliminação na progressão e promoções de carreira. Em 2012, por meio da Lei n.º 23/2012, de 25.06, a revisão ao Código do Trabalho, introduziu limitações à negociação coletiva, ao dispor que sob determinadas matérias, como férias, feriados, compensação salarial por despedimento, o IRCT não poderia sobrepor-se ao estabelecido no Código. Ademais, a negociação coletiva sofreu uma estratégia de “descentralização” (Lima, 2015: 12; Alves, 2021) pulverizando a força sindical ao estimular a negociação por empresa. Para além, ainda nessa matéria, foi reduzido o período da sobrevivência dos acordos e houve também a queda acentuada da emissão das portarias de extensão de 2012 a 2014. Ao término do período de intervenção da *Troika*, em 2014, o Governo português prosseguiu implementando medidas objetivando concretizar as exigências do MdE. No âmbito do Direito Coletivo, foi reduzido o período de caducidade das convenções coletivas e a sobrevivência delas, bem como foi introduzida a possibilidade de suspensão das convenções coletivas nas empresas em situação de crise empresarial (Lei n.º 55/2014, de 25.08).

Após o término da etapa de intervenção da *Troika* em Portugal, um período de pequena recuperação à crise iniciou, com a redução do desemprego e a restauração de alguns limitados direitos outrora suprimidos. Em 2015, acordos políticos entre partidos de esquerda e o Partido Socialista garantiram uma governabilidade inédita. Neste contexto, não sem alguma tensão, no ano de 2019 foi aprovada uma reforma laboral ao Código do Trabalho (Lei n.º 93/2019, de 04.09). Algumas das matérias que tiveram clara melhoria de tratamento foram o direito à parentalidade, o reforço ao combate ao assédio laboral e a ampliação para 40 horas de formação contínua. Dentre as diversas alterações a legislação do trabalho, estão aquelas relativamente às modalidades de contrato de trabalho. No que tange à duração, os contratos a termo certo tiveram a redução da duração máxima de 3 para 2 anos, podendo ser renovados três vezes dentro deste limite temporal, enquanto aos contratos a termo incerto tiveram a diminuição de 6 para quatro 4 anos. Relativamente aos motivos justificativos para a contratação a termo, enquanto foi extinta

a possibilidade de contratar jovens a procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, foi acrescido o motivo justificativo de contratação a termo para desempregados de muito longa duração. Em contrapartida, para os trabalhadores em primeiro emprego e desempregados de longa duração houve um aumento do período experimental de 90 para 180 dias, sendo que eventual estágio poderá ser descontado do período de experiência. Quanto à contratação a prazo motivada com fundamento em lançamento de nova atividade de duração incerta ou início de funcionamento de empresa ou estabelecimento restringiu-se a possibilidade para empresas com menos de 250 trabalhadores. Relativamente ao contrato temporário, introduziu-se o limite máximo de seis renovações, com algumas exceções, bem como a obrigatoriedade de coincidirem os motivos da celebração do contrato de utilização e do contrato de trabalho temporário. Quanto ao trabalho intermitente, este sofreu uma redução quanto ao limite mínimo de atividade laboral no ano, bem como imputando o dever de o trabalhador intermitente informar ao empregador caso esteja a trabalhar durante os períodos de inatividade, sendo que neste caso pode ser suspenso o pagamento da remuneração devida neste íterim. O contrato de muito curta duração teve aumentada sua duração de 15 para 35 dias, podendo chegar a 70 dias no ano, bem como foram ampliados os motivos que o justificam. Relativamente à organização do tempo de trabalho, o banco de horas individual foi extinto, mas foi introduzido o banco de horas grupal. No que se refere ao direito coletivo, dentre as alterações, verifica-se a imperatividade do regime de horas extras que só poderá ser substituído pelo previsto em IRCT se mais vantajoso ao trabalhador, bem como a criação da possibilidade de, por meio de arbitragem, ser suspensa a sobrevigência da contratação coletiva.

Após cerca de dez anos do início da crise econômico-financeira, a Organização Internacional do Trabalho publicou estudo sobre o mercado de trabalho português no período 2008-2018. As conclusões mais gerais foram que a segmentação do mercado de trabalho nacional é uma característica persistente iniciada mesmo antes das medidas do pós-crise global, sendo que o signo da flexibilidade já estava suficientemente inserido anteriormente à implementação do Memorando de Entendimento. A recuperação econômica e a criação de empregos foram efetivadas, mas a qualidade dos postos de trabalho é baixa, notadamente no aspecto da precariedade temporal e dos reduzidos salários (OIT, 2018: 1-2). A segmentação no mercado de trabalho entre permanentes/precários não reduziu, mas ampliou-se, sendo que a novidade foi o alastramento da condição precária aos estatutos mais qualificados, frequentemente atingindo jovens com níveis altos de escolaridade. Outrossim, no conjunto, as alterações da Lei 93/2019, de 04.09, em nada alteraram o *status* estabelecido com as medidas implementadas no início da crise (Fernandes, 2020: 66). O capital financeiro que comanda os interesses econômicos globalmente, em Portugal constitui a composição acionista de empresas nacionais, cujas participações qualificadas estão sob o controle de grupos econômicos e financeiros estrangeiros. Este capital-não-produtivo que não tem qualquer comprometimento com a produção de valores de uso verdadeiramente úteis compromete fortemente o crescimento e o desenvolvimento de Portugal (Rosa, 2014: 28) em seu

débil setor produtivo. A dependência do setor de serviços, notadamente do turismo, que já é intrinsecamente bastante volátil, no contexto da pandemia é inviável.

Tendo em vista o exposto, percebe-se que o processo de precarização, que nos países capitalistas centrais inicia-se a partir da crise estrutural do capital, não corresponde com exatidão ao ocorrido em Portugal, muito embora tenha influência negativa sobre o mercado de trabalho nacional. Apesar de a relação de trabalho no capitalismo já ser inerentemente precária, o processo de precarização configura-se como o agravamento do grau de exploração da força de trabalho, com a perda de direitos acumulados no decorrer dos anos (Alves, 2007: 114). Considerando que a classe trabalhadora portuguesa nasce e se desenvolve com salários abaixo do nível de subsistência, caracterizando-se pela sua superexploração, bem como pela defasagem de elementos qualificadores relativamente às habilitações profissionais. Pontuando-se que, embora os razoáveis níveis de proteção laboral alcançados após a redemocratização, significativa parte da classe trabalhadora em Portugal nunca experimentou uma relação de trabalho pautada em um salário digno, capaz de suprir por completo as necessidades sociais básicas. Torna-se difícil caracterizar como “processo de precarização” uma relação de trabalho que pouco vivenciou de satisfatórias condições laborais.

CAPÍTULO II - CONTRATO DE TRABALHO E MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABALHO

2.1. Relação de emprego e contrato de trabalho

Uma vez que o trabalho é “condição de existência do homem” (Marx, 2013: 167), há muito encontra-se presente no metabolismo social. É somente através das capacidades psíquicas e físicas humanas que é possível transformar a natureza em produto útil capaz de suprir suas mais básicas necessidades, como alimentação, moradia e vestuário. No decorrer da história, todavia, enquanto a uns poucos foi assegurado o direito à propriedade privada, a esmagadora maioria foi desapropriada dos meios de produção, como a terra e os instrumentos de trabalho, bem como do resultado útil da sua atividade laboral. Desta forma, o modo de produção capitalista impeliu - como condição de sobrevivência - a alienação da força de trabalho de um indivíduo em troca de um salário que servirá à satisfação das suas necessidades básicas, as quais foram, agora, convertidas em mercadorias. Como o destinatário do produto do trabalho passou do consumidor para o comerciante (Pachukanis, 2017: 91), a apropriação natural do resultado do trabalho (mediação de primeira ordem) se transformou em uma relação jurídica de emprego (mediação de segunda ordem, conforme Mészáros (1981).

A instituição do mercado suscitou a necessidade de atribuir-se ao homem a característica de ser sujeito de direitos, a qual equivaleria, genericamente, à capacidade legal de ser proprietário de mercadorias. Neste momento, ao mesmo tempo que o produto do trabalho transformou-se em mercadoria portadora de um valor, o homem adquiriu um valor de sujeito e se tornou portador de direitos (Pachukanis, 2017: 120). Como decorrência do estabelecimento destas premissas, a contratualização do trabalho no modo de produção capitalista é explicada por Supiot nos seguintes termos: “A força da concepção patrimonial da relação de trabalho vem justamente do facto de ela lograr fazer do trabalho um bem negociável (i.e. uma mercadoria), sem deixar de conferir ao trabalhador a qualidade de sujeito de direito (i.e. homem livre)” (Supiot, 2016: 69). Fundamentado no liberalismo político e no princípio da igualdade entre os sujeitos, inicialmente foi conferida plena autonomia à vontade das partes consubstanciada no contrato de trabalho. Como uma mercadoria qualquer, o trabalho estava submetido às leis do livre mercado, da oferta e da procura.

A fim de legitimar esta relação de dominação, utilizou-se de uma suposta “terceira parte”, o Estado, que revestindo-se da singular característica de Direito, simbolizou a aparência de neutralidade. A ideologia burguesa percebe o Estado como um poder público que persegue o interesse impessoal da ordem (Pachukanis, 2017: 141). Assim, o sujeito de direito seria assujeitado pelo Direito e não pela classe proprietária. Neste mesmo sentido, a relação de trabalho é classificada como pertencente ao âmbito do Direito Civil, como uma dentre tantas modalidades de prestação de serviços entre os indivíduos privados. Entretanto, evidentemente, porque o trabalhador não se desprende da sua mercadoria - que é justamente a sua força de trabalho - quando a aliena, não pode esta prestação de serviços ser equiparada a uma simples relação consumerista/civilista que se encerra no momento da

venda. Por um lado, a relação de trabalho subordinada, como regra, está caracterizada pela sua continuidade, uma vez que a atividade empresarial se norteia pela prossecução no tempo. Por outro lado, a abissal desigualdade de poder econômico entre trabalhador e empregador, isto é, a possibilidade de manter-se vivo sem ter a necessidade de pactuar um contrato de trabalho, pesa enormemente em desfavor do primeiro. Conforme Adam Smith “um proprietário, um rendeiro, um dono de uma fábrica, ou um comerciante, poderiam normalmente subsistir um ou dois anos sem empregar um único trabalhador, com base no pecúlio previamente acumulado. Muitos trabalhadores não conseguiriam subsistir uma semana, poucos subsistiriam um mês e praticamente nenhum sobreviveria um ano sem emprego” (Smith *apud* Amado, 2015: 181-182).

Ao longo do desenvolvimento do capitalismo, com a massificação do regime de trabalho subordinado e assalariado dentro das enormes fábricas, surge a necessidade de uma regulamentação autônoma para esta relação jurídica. Conforme referido no primeiro capítulo, a superexploração do trabalho era insustentável ao regular funcionamento do modo de produção. A desigual distribuição de poder entre as partes, uma vez que a autonomia da vontade correspondia, no plano fático, à vontade de somente uma delas, impedia qualquer critério de justiça. Desta forma, o Direito do Trabalho nasce como ramo autônomo a partir da segunda metade do século XIX (Supiot, 2016: 63), sob o *leitmotiv* do princípio da proteção ao trabalhador, a fim de limitar os poderes do empregador. Não se ignorando que as leis sociais tenham sido conquistas das lutas operárias, não deixaram de ser parte integrante da legalidade burguesa (Supiot, 2016: 262), que pretendia a pacificação social e a consequente manutenção do modo de produção capitalista em pleno “vapor”. Assim, a regulamentação pelo Estado através das leis do trabalho outorgadas a todos que detivessem o estatuto de trabalhador, tinham caráter predominantemente imperativo e de ordem pública. Neste sentido, verificou-se que ao mesmo tempo que o Direito (do Trabalho) subordinava o trabalhador, isto é, o obrigava, ele o libertava, isto é, limitava o poder do empregador. Parafraseando Marx, é possível dizer que o Direito do Trabalho veio para conferir um manto ao caracol que perdeu, ou que teve retirada, a sua concha...

Desta forma, ainda que o conceito jurídico de contrato de trabalho varie entre os ordenamentos jurídicos nacionais, a fonte material desta relação é igualmente encontrada em qualquer país capitalista. Atualmente, a relação de emprego a qual corresponde o contrato de trabalho é extensamente regulamentada pelo Estado português. A legislação do trabalho, partindo do pressuposto de uma vontade dos sujeitos juridicamente capazes⁹ (art. 13º do CT) de estabelecer uma relação de emprego, dita uma série de direitos e deveres a que as partes estão submetidas durante sua execução. Outras fontes formais do Direito, como as convenções coletivas de trabalho e as regulamentações internas das empresas, podem estabelecer normas, sem, contudo, infringir a Lei. Logicamente, o documento formal contrato individual de trabalho também é fonte de direitos e deveres estipulando situações mais específicas na relação entre os contratantes.

⁹ A admissibilidade para firmar contrato de trabalho inicia-se aos 16 anos (art. 68º do CT)

É necessário, portanto, assinalar a diferença entre o contrato de trabalho, que corresponde a existência de uma relação de emprego, e o contrato individual de trabalho, documento expresso, mas que também poderá ser tácito (como se verá), e que, como regra, dispõe sobre situações “pontuais” entre um trabalhador e um empregador específicos. Desta forma, três observações devem ser feitas. Primeiramente, é importante perceber que o contrato não corresponde necessariamente a um documento, ele reflete antes uma relação consensual verificável através dos elementos constitutivos presentes na interação entre um indivíduo que trabalha e outro que remunera. Portanto, é possível que o contrato de trabalho seja tácito. De outro modo, ainda que as partes não o nomeiem ou confirmem nomenclatura incorreta a esta relação, ela não deixa de corresponder a um contrato de trabalho, em razão do princípio da primazia da realidade, assim denominado pela doutrina brasileira (Plá Rodriguez, 2015: 339). A presunção da existência de contrato de trabalho está positivada no art. 12º do Código do Trabalho de Portugal. Em um segundo momento, alerta-se que muito embora o contrato de trabalho seja consensual, quando se pretende inserir determinadas condições especiais a ele, é necessário que seja solenizado, sob pena de ineficácia destas. Por fim, embora a memória remeta a palavra contrato a um ato negocial, majoritariamente, ele se revela, na prática, como a mera adesão, pelo trabalhador, à proposta do empregador, que já tem os termos unilateralmente estipulados.

Destarte, tendo reconhecida a enorme centralidade da relação de emprego na sociedade e do contrato de trabalho no Direito do Trabalho, segue-se a análise das funções deste, que seriam três, conforme Leite. A primeira função é a constitutiva da relação, a partir da compreensão de que o contrato de trabalho é a fonte ou o modo de aquisição da qualidade de trabalhador por conta de outrem. A segunda função é a normativa, significando que o contrato individual de trabalho é capaz de estabelecer melhores condições do que as previstas em lei ou nos instrumentos de regulamentação. Conforme o autor, “é ainda através do contrato que se determina a categoria do trabalhador e, portanto, do conjunto de tarefas que este se obriga a executar sob a direção e autoridade do empregador”. Já a terceira função do contrato é a constitutiva do critério de determinação da legislação e dos instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis (Leite, 2016: 62).

2.1.1 Conceito jurídico e elementos do contrato de trabalho

O conceito jurídico de contrato de trabalho se encontra disposto no art. 11º do Código do Trabalho português: “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 e sob a autoridade destas”. Observa-se assim que o contrato de trabalho é firmado por uma pessoa singular, significando que, no polo do prestador do trabalho, ele é unipessoal. Assim, não é possível uma equipe prestar o serviço e de igual forma é impossível a substituição da pessoa do trabalhador por outra, salvo em caráter transitório por ordem da entidade patronal. Uma segunda questão relaciona-se à necessidade de retribuição, não podendo, desta forma, a prestação de trabalho ser gratuita. O conceito limita-se a referir à prestação da

atividade, uma vez que esta pode ser tanto majoritariamente física, quanto intelectual, podendo ser prestada tanto dentro da sede da empresa, quanto externamente a ela. O trabalho realizado deve ser em proveito de outrem, sendo esta pessoa natural, jurídica, ou mesmo um conjunto de pessoas, como um grupo familiar ou um grupo de empresas. Por fim, e de suma importância, o trabalho deve ser executado “no âmbito e sob a autoridade destas”, revelando o elemento da subordinação jurídica que será tratado posteriormente com maior profundidade.

É perceptível, a partir da leitura do art. 11º do Código do Trabalho, que a característica da habitualidade, ou seja, da execução de trato sucessivo não se encontra presente no dispositivo legal. A omissão a este elemento, contudo, não pode ser significar sua prescindibilidade. Conforme já referido, a continuidade da prestação de trabalho é uma característica reveladora da sua impossibilidade de ser considerada uma simples mercadoria. A prestação de trabalho nos moldes de uma relação de emprego renova-se, continuamente, por tempo indeterminado na maioria das vezes.

De acordo com os autores justralhistas destaca-se que o contrato de trabalho possui três elementos essenciais, quais sejam: a prestação de serviços, a retribuição e a subordinação. Não há ordem de prioridade entre estes elementos, todavia tendo em vista que este último revela a característica diferenciadora desta relação de trabalho das demais, é percebido como o mais relevante. Há, ainda, um quarto elemento, por vezes ignorado, mas que a sua análise traz enorme valia a concepção do trabalho assalariado, qual seja: a alteridade. A partir da noção de alteridade é informado que a assunção dos riscos é de exclusiva responsabilidade do empregador, sendo seus os ônus decorrentes de atividade empresarial (Delgado, 2017: 50), que não poderiam ser repassados ao trabalhador.

O primeiro elemento essencial do contrato de trabalho é a prestação de trabalho, que é, por excelência, “um facto positivo” nas palavras de Amado (2019: 49). Deve ser uma atividade lícita e de possível execução. Em realidade, a atividade do trabalhador, qualquer que seja, é a disponibilização da sua força de trabalho. Neste sentido, ao mesmo tempo que a pessoa do trabalhador é o objeto do contrato, ela é também seu sujeito (Ripert e Boullanger *apud* Supiot, 2016: 77). Ressalte-se que tal atividade deve servir aos interesses do específico ente empregador que firmou o contrato, por meio da pessoa natural ou jurídica, não devendo haver confusões entre estas duas personalidades jurídicas. De acordo com o disposto no art. 115º, n.º 1, do Código do Trabalho, “Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado”. É fundamental observar que, na execução de qualquer atividade, é dever do empregador observar as exigências em matéria de saúde e segurança no trabalho, bem como proporcionar condições que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (art. 127º do CT).

A exata atividade desempenhada pelo trabalhador durante todo o tempo que vigorar o contrato de trabalho, certamente, não estará descrita no contrato, isto porque, ainda que seja possível determinar a função genericamente a que o trabalhador estará incumbido, não é possível prever alterações decorrentes das mais variadas razões, como tecnológicas e de mercado de consumo. Neste sentido, o conceito do *jus variandi* é bastante exemplificativo, relacionando-se ao poder de direção do empregador. O *jus variandi*,

conforme Delgado, “informa o conjunto de prerrogativas empresariais de [unilateralmente] ajustar, adequar e até mesmo alterar as circunstâncias e critérios de prestação laborativa pelo obreiro, desde que sem afronta à ordem normativa ou contratual (...)”. Desta forma, o autor, ao citar Viana, alerta que o “*jus variandi* deve ser utilizado ‘na medida das necessidades da empresa’, sendo inválido seu uso ‘arbitrário, caprichoso, imotivado, discriminatório ou persecutório” (Viana *apud* Delgado, 2017: 1155-1156). Por fim, é proibido ao empregador, consoante o art. 129º, al. e), do Código do Trabalho, “Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste Código”.

É, portanto, neste ponto que o elemento ‘prestação de serviços’ e o elemento ‘subordinação’ se interseccionam. Como regra, a atividade que o trabalhador realiza é expressamente determinada por outrem - pelo empregador. Desta forma, a atividade laboral é uma atividade ‘de meio’, e não ‘de fim’ ou ‘de resultado’. Isto é, “Quando o empregado celebra o contrato de trabalho acaba de assumir uma obrigação principal, qual seja o compromisso de prestar serviço de forma subordinada (obrigação de meio) de acordo com a boa-fé e com *jus variandi* do empregador (...). Assim, o empregador assume o resultado da atividade desempenhada pelo empregado” (Dellegrave Neto, 2008: 125). Neste sentido, Olea classifica a relação de emprego eivada pelo elemento da *ajenidad*, porque nela a “apropriação dos frutos do trabalho alheio se dá desde o momento em que estão sendo produzidos”. Merçon, analogicamente, refere-se ao mar, onde, pelo conceito de *ajenidad*, o tomador não só se apropria da espuma (do resultado), como também do próprio movimento da onda (Olea *apud* Merçon, 2012: 193).

Por fim, é interessante ressaltar que inobstante o contrato de trabalho ser sinalagmático, isto é, condicionar obrigações recíprocas, haverá situações em que o empregador não poderá descontinuar sua prestação - o pagamento de salário - ainda que o trabalhador não esteja efetivamente utilizando a sua força de trabalho. Registre-se, como circunstâncias paradigmas, o direito às férias, feriados e os descansos semanais remunerados. Há, também, outras hipóteses, como eventuais faltas justificadas (art. 248º e seguintes do CT) ou tempo para exercício da atividade sindical (art. 461º do CT), em que o empregador não poderá suspender o adimplemento salarial. De igual forma, é vedado ao empregador desrespeitar a obrigação de pagamento salarial quando, por sua responsabilidade, deixar o trabalhador ocioso durante a jornada de trabalho. Conforme Amado, “neste caso a violação contratual ocorrerá por parte do empregador, o qual, sendo responsável pela inatividade do trabalhador estará a desrespeitar uma das garantias legais deste” (Amado, 2019: 50).

O segundo elemento essencial do contrato de trabalho é a retribuição, a qual constitui a principal obrigação por parte do empregador. É conhecida usualmente como salário, mas pode também ser nominada de ordenado, vencimento, soldo ou mesmo, genericamente, como remuneração. A retribuição é comumente paga ao final do mês de trabalho, nada obstando possa ser ajustada de forma quinzenal ou semanal, conforme o art. 278º, n.º 1, do Código do Trabalho. De acordo com o art. 127º do Código, é dever do empregador pagá-la pontualmente, devendo ter um valor justo e adequado ao trabalho. Ela pode ser ‘certa’, ‘variável’ ou ‘mista’ (art. 261º do CT). No primeiro caso, ela tem um valor fixo, independentemente da produtividade do trabalhador naquele período. No segundo caso, ela pode variar

de acordo com a quantidade de peças produzidas ou do alcance de metas. Na terceira hipótese, ela é a combinação de uma parte ‘certa’ e outra ‘variável’. Contudo, ainda quando ‘variável’, a retribuição deve respeitar o salário-mínimo nacional (art. 59º, n.º 2, al. a), da CRP combinado com o art. 273º do CT) ou o valor acordado em sede de contratação coletiva de trabalho.

A retribuição usualmente se apresenta como uma prestação paga em dinheiro, ainda que possa ser parcialmente substituída por bens em espécie, desde que satisfaçam reais necessidades do trabalhador (art. 259º do CT), como moradia ou alimentação. O art. 260º do Código do Trabalho informa quais contraprestações podem ou não ser consideradas como retribuição. Exemplo paradigmático é a impossibilidade de ser considerado como retribuição o pagamento correspondente a participação nos lucros (art. 260º, al. d), do CT), uma vez que o salário jamais poderia estar vinculado ao desempenho da empresa no mercado, o que iria de encontro ao princípio da alteridade, da assunção dos riscos empresariais exclusivamente por parte do empregador.

O conceito jurídico de retribuição está positivado no art. 258º do Código do Trabalho. A literalidade do n.º 1 do referido artigo determina que “Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho”. O n.º 2 informa que “A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie”. Ainda, o n.º 3 aduz que “Presume-se constituir retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador”. O n.º 4 refere-se à proteção ao direito à remuneração ao dispor que “À prestação qualificada como retribuição é aplicável o correspondente regime de garantias previsto neste Código”. Desta forma, é vedado ao empregador, de acordo com o disposto no art. 129º, al. d), do Código do Trabalho “diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”.

Examine-se, agora, o terceiro elemento essencial do contrato de trabalho, qual seja: a subordinação jurídica. Subordinar-se significa ocupar um espaço hierarquicamente inferior a outrem. Jurídico é aquilo que é justo, ou que é legal. Desta forma o elemento da subordinação é reconhecido e mesmo garantido pelo Direito (Fernandes, 2020: 147). Frequentemente considerada como o principal elemento do contrato de trabalho, a subordinação jurídica é a característica que revela a fulcral diferença entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho. O conceito de subordinação jurídica foi sendo aperfeiçoado ao longo do tempo para, incluindo o atributo ‘jurídica’ à palavra ‘subordinação’, evitar que uma série de relações de emprego fosse excluída do âmbito do Direito laboral. Não raras vezes, nos moldes de uma relação constituída por um contrato de trabalho, a ‘subordinação’ se apresentava de forma mais difusa, mas ainda se mantinha, quando é o caso em que é o trabalhador, e não o empregador, quem detém o conhecimento qualificado necessário à produção. Desta forma, o Código do Trabalho, em seu art. 11º, a partir da reforma de 2009, aprimorou o tema substituindo a expressão “sob a autoridade e direção” para “no âmbito de organização e sob a autoridade destas”.

Ainda que suprimida do Código a expressão “autoridade e direção” é, a partir deste fundamento que o poder de direção empregatício sempre se apresentou mais evidente. A atividade realizada pelo trabalhador é planejada, organizada e definida pelo ente empregador, cabendo ao trabalhador a sua execução. Subordina-se, assim, o trabalhador, às ordens do empregador. Parafraseando Merçon, o movimento da onda é definido pelo empregador, de acordo com os fins da empresa, desde o momento em que o mar está calmo, após quando chegam as correntes marítimas, ainda quando o movimento das águas colide e por fim quando a espuma é produzida.

Entretanto, evidencia-se com cada vez mais frequência, especialmente com trabalhadores especializados em trabalhos imateriais, a existência de diferentes graus de subordinação. É possível que as atividades de operários fabris estejam mais sujeitas à ordem e a direção do empregador do que as de trabalhadores “intelectuais”, como as prestadas por profissionais técnico-científicos, cujos conhecimentos podem ser superiores aos do próprio empregador. É desta forma que a subordinação jurídica permanecerá presente, não só quanto transparece a sua intensidade, mas podendo exprimir-se em moldes bastante tênues e até potenciais (Amado, 2019: 52). A subordinação, nestes casos, revela-se nos objetivos do trabalho dirigido aos interesses do ente empregador.

O crescimento do número de profissões prestigiadas, mas que ainda assim se mantém sob a autoridade da direção do empregador, fez perceber que a dependência econômica - um dos primeiros fundamentos da subordinação jurídica - já não estava sempre presente nos contratos de trabalho. Incorreto seria, conforme Maranhão e Carvalho, “incorrer no erro de confundir noções de ordem econômica com noções de ordem jurídica, escolhendo como critério distintivo o que não significa senão uma situação de fato [...]. Mas, se foi a existência do economicamente dependente que determinou o surgimento desse direito, já agora compõe ele um sistema jurídico”. Prosseguem os autores sinalizando que “não há [que se] falar, por outro lado, em dependência técnica, que nem sempre ocorre. A subordinação revela, antes, uma dependência hierárquica” (Maranhão e Carvalho, 1993: 65). Desta forma, conforme referido, a novel expressão “no âmbito de organização e sob a autoridade destas” (art. 11º do CT) compreende, de melhor forma, o conceito de subordinação, ao significar que a atividade realizada no âmbito de um contrato de trabalho deve ser dirigida aos fins da empresa, independentemente de haver subordinação econômica ou de não haver subordinação técnica.

O elemento da subordinação jurídica revela os três poderes do empregador, o poder de direção (art. 97º do CT), o poder disciplinar (art. 98º do CT) e o poder regulamentar (art. 99º do CT). Para além da manifesta sujeição à direção do empregador, o trabalhador cumpre ordens quando está submetido ao regulamento interno da empresa e, também, quando deve acatar sanções que digam respeito ao incumprimento contratual. Evidentemente, ainda que eivado pelo elemento da subordinação, os poderes do empregador são limitados, devendo respeitar nomeadamente os direitos de personalidade do trabalhador. É neste sentido que o art. 127º do Código do Trabalho impõe ao empregador os deveres de urbanidade e probidade em relação ao trabalhador.

Por fim, além dos elementos essenciais, o contrato de trabalho poderá possuir elementos acidentais. Conforme o nome sugere, a existência de tais elementos é facultativa, sendo que a sua presença se apresentará por meio de uma cláusula no contrato de trabalho. O termo e a condição são elementos acidentais, conforme os arts. 135º e 139º do Código do Trabalho. De acordo com o Direito Civil é possível a existência de termo certo e incerto e condição certa e incerta. Embora exaustivamente debatido no âmbito doutrinário o tema da possibilidade de oponibilidade de condição resolutiva no âmbito do Direito do Trabalho, fato é que, atualmente, o Código do Trabalho somente permite a existência de condição suspensiva (art. 135º do CT), termo suspensivo (art. 135º do CT) e termo resolutivo, certo e incerto (art. 139º do CT).

Inicialmente é importante diferenciar o conceito de condição e de termo, bem como de suspensão e resolução. O Código Civil português apresenta a definição de condição no art. 270º, dispondo que “As partes podem subordinar a um acontecimento futuro e incerto a produção dos efeitos do negócio jurídico ou a sua resolução: no primeiro caso, diz-se suspensiva a condição; no segundo, resolutiva”. Já o art. 278º do Código Civil informa que termo é “Se for estipulado que os efeitos do negócio jurídico comecem ou cessem a partir de certo momento, é aplicável à estipulação, com as necessárias adaptações, o disposto nos arts. 272º e 273º”. A partir destes conceitos conclui-se que o ‘termo’ é uma condicionante do negócio jurídico que deverá ocorrer, sendo certa ou incerta a sua data exata, enquanto a ‘condição’ relaciona-se à incerteza de sua ocorrência. Relativamente à diferença entre os conceitos de suspensão e resolução, diz-se que naquela há um “amortecimento” (deixa-se em suspenso) dos efeitos do negócio jurídico até o momento da ocorrência do termo ou da condição, nesta os efeitos iniciam desde a conclusão do negócio jurídico, sendo interrompidos quando da ocorrência do termo ou condição.

O termo e a condição, uma vez que aduzem restrições ao direito à segurança na relação de emprego (art. 53º da CRP), somente podem ser adicionados ao contrato em determinadas circunstâncias fáticas. Pelo mesmo fundamento exposto, ainda que o contrato de trabalho prescindia de um instrumento formal, para a aposição das referidas cláusulas é necessário que a manifestação ocorra por escrito (art. 141º do CT), sob pena de invalidade, não do contrato, mas de tais restrições. Desta forma, de acordo com o art. 147º, n. 1, al. c), do Código do Trabalho, a ausência de redução por escrito do contrato a termo convalidará o mesmo em contrato de trabalho sem termo. Ainda que a condição e o termo suspensivos sejam cláusulas oponíveis aos contratos de trabalho, o termo resolutivo, certo ou incerto, requer uma análise mais aprofundada, uma vez que é cada vez mais frequente sua utilização. Conforme referido, o ‘termo’ caracteriza-se pela existência de certeza de que o fato modificativo do *status* do negócio jurídico irá ocorrer. Caso se conheça a data exata em que o fato irá ocorrer, chama-se de termo certo, quando não há certeza de quando ocorrerá, chama-se termo incerto.

2.1.2 Contrato típico e as modalidades de contrato de trabalho

A partir da análise dos elementos do contrato de trabalho, isto é, daqueles elementos sem os quais inexistiria relação de emprego, passa-se agora ao exame das modalidades de contrato de trabalho. As diferentes modalidades de contrato de trabalho são assim classificadas pela desconformidade ao seu modelo típico, aquele que “é um emprego permanente, de duração indefinida ou indeterminada, é um emprego em que o trabalhador labora para quem o retribui, é um emprego a tempo inteiro ou completo, é um emprego que tem a empresa o palco da execução” (Amado, 2019: 73).

Desde já, refere-se que a nomenclatura “típico” tem um sentido sociológico e não legal (Ramalho, 2019: 21), uma vez que as modalidades atípicas de contrato que serão analisadas estão também tipificadas no Código do Trabalho. Outrossim, a adjetivação de “típico” ou “padrão” não está relacionada a um modelo universal de contrato de trabalho existente em todos os ordenamentos jurídicos ou desde os primórdios do Direito do Trabalho. Conforme explanado no primeiro capítulo, em realidade, este modelo *standard* de relação de emprego se estabelece como paradigmático, em termos gerais, nos países de adiantado avanço capitalista. Nestes países, o contrato de trabalho estabelecia-se como um modelo capaz de ocultar, frequentemente, a inerente precariedade do trabalho subordinado através de um salário que satisfazia, ainda que simploriamente, todas as necessidades materiais do trabalhador, bem como garantia uma substancial estabilidade no emprego. Contudo, com a crise estrutural do capital, o regime da acumulação flexível exigiu novas formas de contrato de trabalho. Mais recentemente, a agudizar a ânsia pela flexibilidade do mercado de trabalho, a crise econômico-financeira de 2008 multiplicou a contratação atípica, bem como outras modalidades de trabalho sem quaisquer garantias trabalhistas e/ou previdenciárias.

Embora cada vez mais típicos, conforme a Organização Internacional do Trabalho, os contratos de trabalho considerados atípicos são aqueles que consubstanciam uma ou algumas das seguintes características: duração determinada/a prazo, tempo parcial/intermitente, relação de trabalho multipartes e, ainda, podem apresentar-se como um trabalho com os elementos da relação de emprego, mas dissimulado ou falsamente classificado (OIT, 2016: 2). Embora a última hipótese revele a pior situação possível para o trabalhador, o objeto de estudo desta dissertação está centrado nas relações de trabalho positivadas no Código do Trabalho. Outrossim, os contratos em teletrabalho, uma vez que são executados fora do estabelecimento empresarial, serão considerados atípicos porque desvirtuam do modelo *standard* referido anteriormente por Amado. Há que se dizer também que para sua validade, ao contrário da contratação típica, as modalidades atípicas necessitam ser solenizadas sob a forma escrita sob pena de, via de regra, ter sua conversão em contratos de trabalho típicos.

Atualmente, as modalidades de contrato de trabalho atípicas encontram-se organizadas entre os arts. 139º a 192º do Código do Trabalho português. São elas: contrato a termo resolutivo, certo e incerto, contrato de muito curta duração, contrato a tempo parcial, trabalho intermitente, comissão de serviço, teletrabalho e trabalho temporário. Inobstante tais modalidades estarem reunidas em uma única secção, outras disposições do Código do Trabalho se lhes aplicam, como as relativas ao período experimental

(art. 111º e seguintes do CT) e as relacionadas a cessação do contrato e a correspondente compensação (art. 343º e seguintes do CT).

O contrato de duração determinada, cujo modelo paradigmático é a contratação a termo, mas que também inclui a contratação temporária e a comissão de serviços externa¹⁰, é a figura emblemática da atipicidade contratual. Isto porque considerando-se que a atividade empresarial é duradoura, esta requer que a força de trabalho seja permanente enquanto perdurar o funcionamento da empresa. Evidentemente, dentro do planejamento organizativo de uma empresa, há diferentes tipos de necessidade, algumas constantes e outras descontínuas. Estas últimas podem se manifestar, por exemplo, quando há a necessidade de substituição de trabalhador ausente, quando ocorre incremento de demanda na produção ou, ainda, em atividades sazonais.

A Organização Internacional do Trabalho, em 1982, aprovou a Convenção n.º 158, a qual foi ratificada por Portugal, acerca do término da relação de emprego, que em seu art. 4º dispõe: “Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”. A recomendação n.º 166 da OIT vem, no mesmo sentido, fornecer orientações regulamentares relativamente à proteção do emprego em caso de despedimento por iniciativa do empregador, bem como limitar a utilização de contratos temporários. Em nível regional, Portugal transpôs para sua legislação interna a Diretiva 1999/70/CE, de 28.06, tendo como um dos seus objetivos principais evitar os abusos decorrentes da utilização de contratos de trabalho a termo sucessivos, estabelecendo limites temporais a sua utilização (Vicente, 2019: 367). Em 2007, a Diretiva 2007/30/CE, de 20.06, objetivou promover a segurança e a saúde dos trabalhadores a termo e temporários.

Logo após a redemocratização de Portugal, com a publicação da Constituição da República de 1976, o princípio da segurança na relação de emprego foi alçado à norma basilar. O art. 53º preceitua que “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos”. Em realidade, já no ano anterior, o Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16.07, proibiu o despedimento sem justa causa. Todavia, ao final do ano de 1976, o Decreto-Lei n.º 781/76, de 28.10, regulamentou a possibilidade de contratos de trabalho de duração determinada. Pouco mais de uma década depois, em 1989¹¹, o Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27.02, alterou o regime dos contratos a termo certo e criou a modalidade de contratação a termo incerto.

Atualmente, o Código do Trabalho prevê três modalidades de contrato a prazo determinado: os contratos a termo certo e incerto, o contrato de muito curta, que surge no Código de 2003, e o contrato temporário, este que será tratado adiante, em razão de conter uma dupla atipicidade. A comissão de

¹⁰ A comissão de serviço externa diferencia-se da interna em razão de ser fruto de uma admissão “externa” ao quadro de trabalhadores da empresa.

¹¹ Em 1989, o Decreto-Lei n.º 184/89, de 02.06, tratou dos contratos de trabalho na função pública, o qual foi complementado pela Lei n.º 23/04, de 22.06, que autorizou a contratação a termo certo e incerto no âmbito da administração pública.

serviços, que surge através do Decreto-Lei n.º 404/91, em 16.10.1991, também se funda no vínculo precário, manifestando sua atipicidade contratual não pela necessária temporalidade, mas porque prescindindo de motivação para seu término, a qualquer momento, cessada a comissão (externa), resolvido estará o contrato.

Uma vez que tais modalidades serão analisadas no terceiro capítulo desta dissertação, a específica caracterização de cada uma não será aqui examinada. Neste momento, cabe informar apenas que, tais modalidades, em especial a contratação a termo, são legitimadas sob a justificativa de políticas de promoção de emprego, uma vez que ao facilitarem a extinção do vínculo empregatício, desonerariam a parte empregadora, estimulando a contratação nestes moldes. Nesta perspectiva, notou-se que, em Portugal, os contratos de duração determinada foram os primeiros a serem extintos no início da crise econômica, bem como os primeiros a serem criados quando do início da recuperação (Cantante, 2018: 25-27). Já os contratos de muito curta duração prescindem de documento formal, bastando a comunicação da contratação por meio de formulário eletrônico à segurança social, o que, argumenta-se, veio a legalizar situações de incumprimento à legislação trabalhista e à seguridade social. Evidentemente, qualquer que seja a modalidade de contratação por prazo determinado, ela só é permitida em razão de específicos motivos justificativos, bem como, objetivando limitar a temporalidade destes vínculos precários, o estabelecimento de prazos máximos a sua utilização.

Examina-se, agora, a segunda característica estruturante de uma relação de emprego típica: a bilateralidade, compreendendo-se um único trabalhador e um único ente empregador. Inicialmente, esclarece-se que ainda se está dentro da tipicidade contratual o ente empregador formado por um conjunto de pessoas físicas (uma entidade familiar) ou jurídicas (um grupo empresarial), que sejam os diretos beneficiários da atividade laboral prestada pelo trabalhador. A relação jurídica torna-se trilateral ou tripartida quando o empregador que firma o contrato de trabalho com o trabalhador não é o mesmo ente que se beneficia diretamente da força de trabalho. Em outras palavras, a figura do empregador é partilhada em duas: uma que contrata e remunera o trabalhador e outra que dirige e incorpora diretamente os frutos do trabalho dele. Desta forma, os poderes do empregador dividem-se, o poder disciplinar mantém-se com a empresa de trabalho temporário, enquanto a empresa utilizadora é detentora do poder diretivo.

O trabalho temporário surge no Direito do Trabalho português através do Decreto-Lei n.º 358/1989, de 17.10, com alterações. Em 2007, a Lei n.º 19/2007, de 22.05, aprovou um novo regime jurídico de trabalho temporário, revogando os diplomas anteriores. O Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25.09, com alterações, regula matérias atinentes ao licenciamento das empresas de trabalho temporário, às atividades que podem desenvolver e aos deveres a que se sujeitam. No âmbito regional, o contrato de trabalho temporário é regulado pela Diretiva 91/383/CEE, de 25.06. A Diretiva 2007/30/CE, de 20.06, trata acerca da promoção da melhoria da saúde e segurança dos trabalhadores a termo e temporários. A Diretiva 2008/104/CE, de 19.11, objetiva a promoção da empregabilidade por meio da contratação temporária. No que concerne ao plano normativo internacional, tem-se a Convenção n.º 181 da

Organização Internacional do Trabalho que estabelece como uma das funções das agências privadas de colocação “empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa [...] que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução” (art. 1, b).

Atualmente, no ordenamento jurídico português, a modalidade de contrato de trabalho trilateral legitima-se por meio do contrato de trabalho temporário (arts. 172º a 192º do CT). De passagem, não se deve confundir a figura do trabalho temporário com o instituto da prestação de serviços, nem com agências de colocação no mercado. Esta não suscita vínculo de emprego com as agências, que apenas recrutam no mercado de trabalho e indicam possibilidades de empregabilidade ofertadas por empresas interessadas (DL n.º 260/2009, de 25.09). Aquele é atrelado as necessidades de vigilância, asseio e conservação, sendo que o poder diretivo continua com a empresa que firmou o contrato de trabalho, ainda que a execução da atividade se realize diretamente no estabelecimento da empresa utilizadora (art. 1154º do CC).

Esta relação de emprego multilateral é uma relação tripartida e não precisamente triangular, uma vez que não há relação contratual entre o trabalhador e aquele que se utiliza da força de trabalho. Ao ente empregador que firma o contrato de trabalho com o trabalhador é dado o nome de empresa de trabalho temporário (ETT) e aquele que se beneficia da prestação dos serviços é chamado de empresa utilizadora. As duas empresas firmam um contrato de utilização. Há, nesta relação, portanto, três partes e somente dois contratos. Outrossim, note-se, que a temporalidade do vínculo é obrigatória entre a empresa utilizadora do trabalho e o trabalhador temporário, mas é facultativa entre este e a ETT. Neste último caso, o contrato se reverte em contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (arts. 183.º e ss. do CT).

O fundamento a favor da utilização desta relação tripartida é que o *outsourcing* refletiria uma estratégia de otimização de recursos, no pressuposto de que cada organização deveria concentrar seus esforços no que melhor sabe fazer, alocando a terceiros a prestação de serviços acessórios, que não correspondam ao núcleo essencial de sua atividade (Vicente, 2019: 430-431). O principal argumento contrário à utilização desta modalidade contratual seria o fato de que uma empresa estaria obtendo lucros com a venda do labor de um trabalhador subordinado, isto é, como se a força de trabalho - o trabalhador - fosse uma mercadoria negociada entre duas empresas. Evidentemente, este tipo de relação potencializa as chances de minoração da retribuição recebida pelo trabalhador, sendo que a ETT pode ficar com cerca de 50% do valor que a empresa que contrata os serviços paga por cada trabalhador (Soeiro, 2015: 122). Outrossim, o fato de o trabalhador temporário realizar sua atividade externamente à empresa que o contratou potencializa o risco de acidentes de trabalho, bem como resta fragilizado o exercício de direitos fundamentais como a liberdade sindical, a negociação coletiva e a greve (Vicente, 2019: 431-432).

A terceira característica que define um contrato de trabalho típico é o fato de o emprego ser a tempo inteiro ou completo. A contrário senso, os contratos de trabalho em que a quantidade de horas realizadas é inferior às prestadas por trabalhadores a tempo completo, chamam-se de contratos a tempo parcial, de

acordo com a Convenção n.º 175 da OIT e da Recomendação n.º 182 da OIT, ambas de 1994. Para fins estatísticos, conforme a Organização Internacional do Trabalho, considera-se trabalho a tempo parcial aquele com menos de 35 ou 30 horas semanais. Incluem-se aí também os contratos intermitentes, inclusive na modalidade “trabalho à chamada” ou mesmo “zero hora”, quando os empregadores não têm a obrigação de oferecer um número mínimo de horas de trabalho (OIT, 2016: 3).

No âmbito nacional, o contrato a tempo parcial é instituído por meio da Lei n.º 103/99, de 26.07, sendo que até então esta modalidade contratual era restrita à circunstância de direitos de parentalidade. No contexto comunitário, em 1997, a Diretiva 97/81/CE, de 15.12, dispõe acerca desta modalidade atípica. Já relativamente ao contrato intermitente, este é introduzido ao ordenamento jurídico português tão somente através do atual Código do Trabalho de 2009.

O Código do Trabalho de Portugal regulamenta o contrato a tempo parcial e o contrato intermitente. O contrato de trabalho a tempo parcial se encontra nos arts. 150º a 156º do Código, sendo conceituado, logo à partida, como aquele que “(...) corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável” que, como regra geral, de acordo com o disposto no art. 203º do Código do Trabalho, tem como limite máximo oito horas diárias e quarenta horas semanais. O contrato a tempo parcial pode ser estipulado por número de dias, podendo ter por base a semana, o mês ou o ano. Já o contrato de trabalho intermitente está regulado nos arts. 157º a 160º do Código do Trabalho, que o conceitua como aquele realizado “(...) em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, [onde] as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade”. O contrato de trabalho intermitente que se funda na “descontinuidade ou intensidade variável” da atividade exercida, pode ser acordado com períodos alternados, embora fixos, de prestação, assim como na modalidade sob chamada do empregador.

Por fim, a última característica que configura um contrato de trabalho típico é o fato de a execução do trabalho realizar-se dentro do ambiente empresarial. Desta forma, caso a atividade seja prestada em ambiente doméstico ou em um telecentro, desde que ligados de forma telemática à empresa que dirige e organiza a atividade laboral do trabalhador, denomina-se teletrabalho. Relevante notar que quando o trabalhador realiza a atividade laboral dentro do ambiente empresarial, este tem, nas palavras de Amado, “plena consciência de que aí se encontra no espaço-tempo profissional, num espaço-tempo de sua heterodisponibilidade, que acaba quando, no termo da jornada laboral, o trabalhador abandona a empresa e regressa a casa, ao seu espaço-tempo de autodisponibilidade, privacidade e intimidade” (Amado, 2019: 130).

O teletrabalho surge no ordenamento jurídico português no Código do Trabalho de 2003 pela Lei n.º 99/2003, de 27.08. O âmbito alienígena peca por ausência de normatização específica, sendo que a Organização Internacional do Trabalho somente possui a Convenção n.º 177 e a Recomendação n.º 184 restritas ao “trabalho em domicílio”. Atualmente o contrato de teletrabalho está previsto no atual Código do Trabalho nos arts. 165º a 171º, caracterizando-se como aquele no qual há “(...) prestação laboral

realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação”. Ocorre, neste caso, uma combinação de situações: um elemento geográfico, com o trabalho a realizar-se à distância, e o elemento tecnológico, com a utilização de recurso a tecnologias de informação e comunicação (Amado, 2019: 132). Note-se, por fim, que ao contrário da maioria das demais modalidades de contrato de trabalho atípicas, a forma escrita tão somente é necessária para a prova da estipulação deste regime (art. 166º do CT).

Apesar das vantagens apresentadas pelo teletrabalho, para além do isolamento sanitário, como a redução do tempo despendido em razão de deslocamentos à empresa, bem como uma maior possibilidade de articulação entre a vida familiar e a profissional, ele apresenta inconvenientes. É provável que o teletrabalhador se sinta isolado, perdendo a noção de coletividade, podendo, também, em consequência da confusão do ambiente casa-trabalho, acabar por extrapolar a carga horária máxima legal, afetando nomeadamente o direito à desconexão, o que afeta sobretudo as mulheres que geralmente são as incumbidas das responsabilidades familiares. Além destas consequências, outras circunstâncias podem prejudicar o teletrabalhador tais como a falta de ergonomia no local de laboração, a assunção dos custos inerentes ao exercício da atividade, a potencialização de danos à privacidade¹², bem como em sentido mais geral, acentuar desigualdades, como a de gênero, a de rendimento e a decorrente da possibilidade de acesso à tecnologia.

¹² Disponível no Debate, por meio de videoconferência, “Teletrabalho com direitos: a Lei e a Negociação Coletiva” ocorrido em 16.06.2020, pela Práxis: Trabalho e Sindicalismo.

CAPÍTULO III - PRECARIEDADE CONTRATUAL E TEMPO DE TRABALHO

3.1 Trabalho e contrato de trabalho: valor e desvalorização do (Direito do) Trabalho

Como visto nos capítulos anteriores, o modo de produção capitalista dá origem ao contrato de trabalho. A partir da premissa legal do direito à liberdade, qualquer “sujeito de direitos” pode comercializar a mercadoria de que é proprietário, e caso não possua nenhuma, o próprio corpo humano, nomeadamente a capacidade física e/ou intelectual é considerada uma mercadoria. Pelo princípio da igualdade, o contrato deve corresponder a uma troca entre prestações equivalentes. Dentro dessa lógica, tal qual qualquer mercadoria, a alienação da força de trabalho tem como contraprestação um conjunto de bens que possam restabelecê-la. Desse modo, o valor da força de trabalho equivale ao preço médio dos valores de uso necessários à subsistência do indivíduo detentor da força de trabalho, e porventura a de seus dependentes (Marx, 2013: 719), uma vez que essa singular mercadoria é inseparável daquele que a possui.

Entretanto, a força de trabalho é, indiscutivelmente, uma mercadoria especial, isto porque é a única capaz de transformar uma mercadoria em outra. Como descoberto por Lavoisier, “nada se cria, tudo se transforma”. Assim, é somente a partir das mãos humanas que é possível transferir as qualidades de algum ou alguns objetos para outro, de forma que a utilidade deste último represente um valor, uma utilidade diferenciada da ou das anterior(es). Outra característica que diferencia a mercadoria força de trabalho da maioria das demais é que a sua contraprestação – o salário – é postergada para depois da sua utilização. Desta forma, o trabalhador tem de prestar seu labor por dias, semanas ou, o que é mais frequente, o mês inteiro e somente ao seu fim receberá o pagamento para que possa adquirir as mercadorias que foram necessárias à sua própria reprodução. Ademais, na expectativa de receber o salário ao final de determinado período, o trabalhador é “preso” ao labor, sendo que qualquer falha na produção pode implicar a diminuição de seus ganhos.

No modo de produção capitalista, qualquer mercadoria pode ser objeto de negócio jurídico, seja ela um parafuso, 500ml de água mineral ou, como referido, a força de trabalho de um indivíduo. O preço de uma mercadoria corresponde ao valor dela. O valor de troca de uma mercadoria é calculado pelo tempo de trabalho socialmente necessário (Marx, 2013: 366) para produzir um exemplar de sua espécie. De forma que se uma mercadoria for produzida de acordo com o atual grau evolutivo da força produtiva, o seu preço mais ou menos elevado significa que ela necessitou de mais ou menos tempo de trabalho para ser produzida. Desse modo, há um equilíbrio geral nos preços das diferentes mercadorias. Como referido, a força de trabalho é considerada uma mercadoria, e como tal, deve manter o princípio da equidade na troca.

Contudo, no capitalismo, o contrato de trabalho pressupõe necessariamente uma combinação de trabalho necessário e de trabalho excedente. O tempo de trabalho capaz de produzir um valor equivalente ao preço das referidas mercadorias é denominado trabalho necessário. Toda duração de trabalho além

do tempo de trabalho necessário corresponde a trabalho excedente, ou mais-trabalho, que por sua vez produz um valor excedente, um mais-valor ou uma mais-valia.

A divisão do trabalho, que tem a capacidade de reduzir o tempo de produção, determina que o tempo de trabalho socialmente necessário para produzir uma mercadoria é composto pela atividade de um conjunto de trabalhadores. Desta forma, o tempo de trabalho médio em que o conjunto de trabalhadores consegue produzir valores equivalentes ao necessário a subsistência de cada um é o tempo de trabalho necessário. Contemporaneamente, com a mercantilização do setor de serviços, estas atividades tendem a inserir-se na mensuração do tempo socialmente necessário para a produção da mercadoria. Esta é a tese de Antunes ao perceber que a produção do valor deve ser entendida como “uma média social, uma vez que o valor é resultante do trabalho social, coletivo, complexo e combinado” (Antunes, 2018: 51).

O capitalista não tem como propósito obter, ao final do processo de trocas, a mesma quantia que iniciou a produção. O objetivo do empregador é auferir um valor a mais do que investiu originariamente, em uma fórmula conhecida como D-M-D'. O detentor do capital inicia seu processo de produção aplicando uma determinada quantia que ao transformar em mercadoria a vende por uma quantia superior. Todavia, conforme as próprias leis da natureza, é impossível criar algo a partir do nada. Não existe mágica. A todo *output* preexiste um *input*. Como apontado por Marx, pode-se virar e revirar como se queira, e o resultado será o mesmo. Da troca de equivalentes não resulta mais-valor, e tampouco da troca de não equivalentes resulta mais-valor (Harvey, 2013: 72). A resposta por trás da “magia da multiplicação” é que algum insumo dentro da esfera da produção não está sendo pago para que custe mais barato do que o valor resultante. A resposta está no excedente de trabalho, que produz um excedente de valor pelo qual o seu produtor – o trabalhador – não está sendo pago. A mais-valia é, portanto, todo o valor que é produzido para além do salário retribuído. A autovalorização da força de trabalho não tem nada de sobrenatural, ela dá-se no plano da realidade pelo simples fato de custar menos ao comprador (ao capitalista) do que é capaz de produzir.

Dentro da lógica capitalista, o vendedor da força de trabalho somente adquire permissão para trabalhar para sua própria subsistência quando oferece além do trabalho necessário, o mais-trabalho (Marx, 2013: 714). Portanto, o contrato de trabalho implica, necessariamente, trabalho gratuito. A ideologia da contratualidade entre sujeitos livres faz crer que o direito, neste caso a regulamentação de um contrato de trabalho, corresponda ao justo, mesmo quando há inequidade na troca. A forma contrato como espécie da forma Direito, oculta a injustiça desse sinalagma. Nestes moldes, seja pelo enfoque da transformação da força de trabalho em mercadoria, seja pelo desequilíbrio das prestações entre vendedor e comprador, o contrato de trabalho implica uma inerente exploração.

A partir do pressuposto de que o tempo de trabalho (socialmente necessário) é a chave na produção da riqueza, a otimização deste, a sua racionalização, é um objetivo a ser perseguido. Neste sentido, o capital sempre objetivou estender, não necessariamente o tempo de trabalho, mas sim o tempo de mais-trabalho. Dentro desta lógica, a organização e a distribuição do tempo de trabalho necessário são

pretendidas, não propriamente com fundamento na redução da jornada, mas em razão do aumento proporcional do tempo de mais-trabalho, a fim de aumentar o mais-valor.

A taxa de mais-valor pode ser expandida de duas formas que, de acordo com os estudos de Marx, são apresentadas como mais-valia absoluta e mais-valia relativa. A mais-valia absoluta pode ser ampliada, sumariamente, por dois modos, que podem combinar-se. Primeiramente, é possível estender a quantidade de horas, as quais, caso sejam pagas, quando da existência de um Direito do Trabalho, geralmente o são com algum percentual sobre a hora extraordinária. É usual também que o próprio Direito legitime a figura da compensação de jornada, não raras vezes em sua modalidade “banco de horas”, na qual o trabalhador usufruirá de folgas pelo tempo de trabalho suplementar em momento posterior, frequentemente ao arbítrio do empregador. Repise-se que a inexistência de horas extraordinárias além do período “normal” de trabalho não impede a extração de mais-valia, que ocorre dentro da própria jornada de trabalho. O segundo modo de projetar a mais-valia absoluta é através da intensificação do trabalho, da aceleração da atividade, o que ocorre frequentemente com a subsunção do trabalho humano à máquina, de forma que o que seria produzido, por exemplo, no tempo de dez horas de trabalho, seja produzido em oito, isto é, dentro da carga horária normal.

De acordo com a teoria marxista, a mais-valia também pode ser expandida pela sua modalidade relativa. Assim, é possível aumentar a taxa de mais-valia com o incremento da produtividade, pela redução dos preços dos valores da cesta de necessidades do trabalhador, pela redução do padrão das mercadorias necessárias à subsistência ou ainda, conforme Sweezy, pela quantidade de mercadorias que participam do salário real (Sweezy, 1976: 93). Uma outra forma de aumentar a mais-valia dá-se pela redução real do salário, quando este não é reajustado ao mesmo índice da inflação¹³ ou mesmo pela diminuição do salário nominal, despedindo o atual trabalhador e contratando outro por um salário inferior. Há também a estratégia, bastante praticada por empresas multinacionais, de combinar as duas possibilidades anteriores, utilizando-se da força de trabalho de países com uma permissiva legislação laboral e excesso de mão de obra sobrando em conjunto com jornadas longas e intensas de trabalho.

Sucintamente, portanto, os estudos marxistas apontam que a ampliação do mais-valor ocorre a partir dos três fatores referidos acima: a duração da jornada de trabalho, a intensidade do trabalho e a produtividade do trabalho. Os três modos de ser da extração de mais-valor podem agir de forma simples ou combinada. Constata-se, do todo exposto, que a extração da mais-valia é intrínseca a relação contratual de trabalho. Onde há uma desigualdade na troca, há exploração de um contratante sobre o outro. Conforme Alves, o processo de precarização visa aumentar a taxa de exploração da força de trabalho (Alves, 2018: 49-59), uma vez que o contrato de trabalho caracteriza-se não só pela sua natureza inerentemente precária, mas também por refletir uma relação de exploração.

¹³ Entre 2015 e 2018, a Remuneração base média mensal dos trabalhadores do setor privado aumentou 2,8%, pois passou de 951€ para 977€. No entanto, se deduzirmos o efeito corrosivo do aumento de preços verificado neste período (2,9% segundo o INE) conclui-se que o poder de compra da remuneração base mensal diminuiu -0,2%. (Rosa, 2019: 1).

3.1.1 Alterações nos tempos de trabalho: precarização dos contratos de trabalho

A precarização da força de trabalho é praticada pela retirada de direitos do trabalho, aumentando a taxa de exploração ou taxa de mais-valia, a qual, neste contexto, abrange as modalidades atípicas de contrato de trabalho, quando de forma “invisível” atuam sobre a lei do valor. Como visto no primeiro capítulo, muitas das reformas laborais praticadas desde o início da crise estrutural do capital, e em Portugal especialmente nos últimos 10 anos, têm vindo a aumentar o tempo de trabalho não pago. Percebe-se, desta forma, que, em maior ou menor grau, o tema do tempo de trabalho sempre fez parte do centro do conflito capital-trabalho, seja pela jornada ou pela carga horária semanal, seja pela questão da duração anual do trabalho que se revela na quantidade de tempo de férias pagas, bem como no tempo de vida de trabalho até a idade da aposentadoria (Harvey, 2013: 101).

Os contratos de trabalho ainda que atípicos estão previstos no Código do Trabalho e, portanto, a seção relativamente a duração e organização do tempo de trabalho a eles se lhes aplica. Desta forma, os institutos jurídicos da adaptabilidade (por instrumento de regulamentação coletiva, grupal e individual), previstos nos artigos 204º a 207º; do banco de horas (por instrumento de regulamentação coletiva e grupal), previstos nos artigos 208º, 208º-A e 208º-B; do horário concentrado, previsto no artigo 209º; da isenção de horário, prevista nos artigos 218º e 219º; do trabalho suplementar, previsto nos artigos 226º a 231º; do trabalho noturno, previsto nos artigos 223º a 226º, entre outros, interagem com as diferentes modalidades de contrato de trabalho sempre de forma a extrair mais-valor.

Historicamente, o recurso a horas extraordinárias, sempre esteve presente no cotidiano empresarial. No período de intervenção da Troika, guiada pelas disposições do MdE, a Lei n.º 23/2012, de 25.06, alterou os percentuais de pagamento da utilização de trabalho suplementar. O adicional de 50% que era previsto para a primeira hora extraordinária foi reduzido para 25%. O trabalho a partir da segunda hora que era pago com adicional de 75% foi reduzido para 37,5%. Ademais, o direito ao descanso compensatório outrora equivalente a 25% do tempo de trabalho extraordinário foi suprimido. A retirada do direito do descanso compensatório corresponde o acréscimo de tempo de trabalho em benefício do empregador. A redução nos adicionais sobre trabalho suplementar relaciona-se diretamente à facilidade de se utilizar de mais trabalho gratuito. Observe-se que a redução do adicional de 50% para 25% pela primeira hora de trabalho suplementar garantiu, aos empregadores, um custo inferior ao de uma hora de trabalho prestado em horário normal de trabalho (Almeida *et al.*, 2019: 46).

Para além, os baixos valores salariais praticados em Portugal estimulam os trabalhadores a aceitar trabalho suplementar não somente como uma fonte não extraordinária, mas regular de rendimentos. Constatou-se que o crescimento do número de horas de trabalho suplementar tem vindo a aumentar muito em razão da quantidade de trabalhadores que realizam as horas extraordinárias e não tanto em relação à majoração na quantidade individual de horas suplementares por trabalhador (Almeida *et al.*, 2019: 28). Entretanto, o centro de estudos concluiu que entre 2011 e 2018, cerca de 55% das horas extraordinárias realizadas, simplesmente não foram pagas aos trabalhadores (Almeida *et al.*, 2019: 43).

A reforma de 2012 reduziu, também, o adicional pelo trabalho prestado em dia feriado de 100% para 50%. O descanso compensatório outrora correspondente ao mesmo tempo de labor prestado em dia feriado foi reduzido para o equivalente a metade das horas laboradas. Outra modificação em prejuízo dos trabalhadores foi a redução do parâmetro de trabalho em horário noturno que está relacionado ao adicional de 50% no seu pagamento. O Código do Trabalho de 2009 considerava trabalho noturno o realizado entre as 20h e às 7h. Atualmente o parâmetro foi reduzido em duas horas, somente sendo consideradas horas noturnas as laboradas entre as 22h e às 7h. Com cálculos simples verifica-se que, em um mês, as duas horas de trabalho não consideradas como noturnas equivalem a redução de 42 horas noturnas, em média.

Literalmente, a desvalorização do trabalho apresenta-se como desvalorização salarial, eliminando-se tempos de não trabalho e convertendo-os em tempos de atividade produtiva, mas não só. A desvalorização do trabalho acarreta, figurativamente, desvalorizações de tipo pessoais e sociais, como a diminuição do poder aquisitivo, maiores dificuldades na reprodução dos agregados familiares e minoração das contribuições ao sistema de seguridade social com prejuízos à segurança e saúde do trabalhador e de sua família.

Mas se a desvalorização do salário nominal é a forma mais facilmente verificável de redução dos custos com a força de trabalho, o bolsão de desempregados, ainda que “inimpreáveis”, é de fundamental importância neste contexto. O desperdício de força de trabalho contida nos trabalhadores desempregados, além de fomentar inseguranças de todo o tipo nos que possuem vínculo empregatício, acarreta a “necessidade” de maior utilização da força de trabalho empregada, seja em jornadas maiores e/ou mais intensas. O despedimento de trabalhadores com contratos típicos e a posterior contratação de trabalhadores com contratos atípicos e salários inferiores é uma estratégia para a redução do valor da força de trabalho, isto é, do salário nominal. Atualmente, 8 em cada 10 novos contratos de trabalho são na modalidade de contrato a termo (Malta, 2021), sendo que estes trabalhadores temporários¹⁴ recebem, em média 37% a menos que trabalhadores com contratos sem termo (OIT, 2018: 52).

O preço da força de trabalho, igualmente, pode ser mitigado com uma desvalorização do salário real. O aumento do grau de exploração é operacionalizado por estratégias de compressão do tempo de trabalho, pela intensificação do tempo de trabalho ou pelo aumento do tempo de trabalho, todas, frequentemente, de forma “invisível”. A “invisibilidade” da transferência de tempos de não-trabalho para tempos de trabalho ou da intensificação dos tempos laborais, muitas vezes, somente é percebida pelos trabalhadores a partir do posterior esgotamento físico e/ou mental, que, no limite, capaz é de gerar a destruição da própria mercadoria força de trabalho.

Todos os esquemas de gestão da força de trabalho visam, em última instância, potencializar a produção sem o respectivo aumento de gastos com esta mercadoria. As técnicas de administração do tempo laboral objetivam aumentar os ganhos de mais-valor, através do trabalho não pago – pois mais

¹⁴ A OIT utiliza a denominação trabalho temporário para englobar também os contratos a termo (OIT, 2016: 2)

intensidade é igual a mais quantidade de trabalho no mesmo tempo. Assim, “o preço da força de trabalho e o grau de sua exploração deixam de ser grandezas reciprocamente comensuráveis” (Marx, 2013: 392). Há “mais-trabalho” sem aumento do salário pago. Mantém-se o valor do salário, mas aumenta-se a quantidade de trabalho ofertada. A consequência é a transferência dos rendimentos oriundos da maior produtividade não para a classe trabalhadora, senão para a classe empregadora.

Passa-se a analisar, a seguir, de que forma as modalidades atípicas de contrato de trabalho, que contém em seu bojo redistribuições de tempos de trabalho e não-trabalho, são capazes de reduzir o salário real, ao mesmo tempo em que aumentam a taxa de exploração, com ou sem redução do salário nominal.

3.1.2 Contratos atípicos e precarização da força de trabalho

A partir deste momento, será realizada a apreciação jurídica e sociológica das modalidades atípicas de contrato de trabalho previstas no Código do Trabalho. Para tal fim, coadunar-se-ão informações estatísticas das modalidades contratuais atípicas e se perceberá de que forma elas operacionalizam (re)distribuições dos tempos de trabalho (e de não trabalho) com vistas a majorar o valor e, em consequência, precarizar a força de trabalho. A apreciação se dará em três grupos, que aglutinarão o principal, ainda que não único, método capaz de atuar na taxa de mais-valor. O primeiro grupo, intitulado “contratos atípicos com compressão do tempo de trabalho”, abarca os contratos a termo, certo e incerto, os contratos de trabalho de muito curta duração, os contratos temporários e em alguns casos os contratos em comissão de serviço. O segundo grupo, denominado “contratos atípicos com condensação do tempo de trabalho”, engloba os contratos a tempo parcial e os contratos intermitentes. O terceiro grupo, o qual dá-se o nome de “contratos atípicos com extensão do tempo de trabalho”, compreende o contrato em teletrabalho.

3.1.2.1 Contratos de trabalho com compressão do tempo de trabalho

O primeiro grupo que compreende os contratos de trabalho a prazo determinado abrange, no Código do Trabalho, o contrato a termo resolutivo certo e incerto (arts. 139º a 149º do CT), o contrato de muito curta duração (art. 142º do CT), o contrato temporário (arts. 172º a 184º do CT) e a comissão de serviço “externa” (arts. 160º a 164º do CT). A motivação, a forma de caducidade e, principalmente, os prazos são as principais características a serem analisadas quando se fala em contratos com duração delimitada. A reforma laboral (Lei n.º 93/2019, de 04.09) alterou o texto do artigo 140º, n.º 1 do CT a fim de impor a especificação objetiva dos motivos de fato da contratação a termo. Desta forma, quando do momento de pactuação do contrato atípico, os motivos de fato devem subsumir-se aos motivos de direito especificados na legislação laboral.

O Código do Trabalho, em seu artigo 140º, enumera, de forma exemplificativa, os motivos justificativos ou causas de admissibilidade da contratação a termo resolutivo. Em seu item 1, afirma que “o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade”. O item 2 do referido artigo, conforme a maior parte da doutrina (Vicente, 2019: 370; Amado, 2019: 85), expõe, de forma exemplificativa (não taxativa), os tipos de necessidades temporárias. O item autoriza a utilização da contratação a termo para outras situações que não correspondam a necessidades temporárias, como o lançamento de nova atividade, bem como início de funcionamento de empresa ou estabelecimento. A principal alteração no que toca às modalidades contratuais atípicas advinda da reforma laboral de 2019 está na alínea b), do artigo 140º do CT. Ainda que sem necessidade temporária empresarial, ainda que seja em razão de início de atividade de duração incerta ou início de laboração ou de estabelecimento, é possível contratar um trabalhador a termo certo pelo fato de ele encontrar-se em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego.

Relativamente ao contrato de trabalho a termo incerto o n.º 3 do artigo 140º do Código do Trabalho dispõe ser motivo justificativo as mesmas hipóteses dentre as delineadas como “necessidades temporárias da empresa”, excluindo-se uma única hipótese de substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado. Desta forma, a contratação a termo incerto não é possibilitada para situações de lançamento de nova atividade, início de laboração ou estabelecimento, nem para desempregados de longa duração.

Aquando da cessação laboral da contratação a termo certo ou incerto, sempre que não seja por decisão do trabalhador o encerramento do vínculo, é devida compensação monetária conforme os artigos 344º, n.º 2, e 345º, n.º 4, do Código do Trabalho. É também direito do trabalhador o recebimento do subsídio de desemprego ao tempo do encerramento do vínculo laboral sempre que este não se dê por iniciativa do trabalhador, o que abarca as hipóteses de caducidade por término do contrato a termo certo ou incerto.

Relativamente à delimitação temporal, de acordo com a atual redação do Código do Trabalho, os contratos a termo certo têm duração máxima de 2 anos. Quanto ao tempo mínimo, a legislação laboral somente estabelece que na hipótese de o motivo justificativo corresponder à necessidade temporária de execução de obra, projeto ou outra atividade afim não poderá ser inferior a 6 meses. De igual forma, deve respeitar a limitação mínima de 6 meses quando a contratação a termo se der nas hipóteses tipificadas no Código em que inexistente necessidade temporária. Por fim, também é preciso respeitar a duração mínima de 6 meses na hipótese de contratação subsumida na cláusula geral que possibilita a contratação a termo para a satisfação de necessidades temporárias, objetivamente definidas pela entidade empregadora e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades. De acordo com a mais recente reforma do Código do Trabalho os contratos a termo incerto têm limitação temporal máxima de 4 anos (art. 148º, n.º 5 do CT).

Como regra, os contratos a termo certo são renováveis automaticamente, caso não previsto de forma contrária (art. 149º, n.º 1 a 3 do CT), desde que permaneçam os motivos que justificaram a sua pactuação. A renovação por igual ou diferente período poderá ocorrer até três vezes, desde que a duração total das renovações não exceda a do período inicial pactuado (art. 149º, n.º 3 do CT). Ainda quando previsto no contrato a não renovação automática ao final do prazo inicialmente pactuado, é necessário dar o aviso prévio com a intenção de resolver a relação de emprego de acordo com os prazos legais previstos no artigo 344º do Código. Já relativamente ao contrato a termo incerto a caducidade dá-se quando prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunicar a cessação do contrato ao trabalhador de acordo com os prazos previstos no artigo 345º do Código do Trabalho.

Os contratos temporários possuem uma dupla atipicidade: há o envolvimento de não duas, mas de três partes, e inexistência de permanência na contratação. Os motivos que justificam os contratos de trabalho temporários seguem a maioria das hipóteses previstas como “necessidades temporárias” possibilitadas para a contratação a termo, tipificadas no artigo 140º do Código. Entretanto, outras hipóteses são previstas somente para a contratação temporária, como no caso de “vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento”, “necessidade intermitente de mão de obra, determinada por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse, semanalmente, metade do período normal de trabalho majoritariamente praticado no utilizador”, “necessidade intermitente de prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia” ou “realização de projeto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial”. Ao término da contratação temporária, no caso de ser ela duplamente “a prazo” tanto na ligação com a empresa utilizadora, como também com a empresa de trabalho temporário, a caducidade do contrato ocorre com a compensação pela empresa de trabalho temporário, devendo respeitar os prazos de aviso-prévio consoante seja uma contratação temporária a termo certo ou incerto (art. 182º, n.º 7 do CT).

O contrato de trabalho temporário pode ser celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto, não existindo qualquer limitação mínima a sua duração (art. 182º, n.º 2 do CT). A duração máxima, regra geral, não pode exceder o limite de 2 anos. No caso específico de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento, a duração máxima do contrato de trabalho temporário é de 6 meses. Já se o motivo justificativo da contratação for o excepcional da actividade da empresa, a duração máxima do contrato de trabalho temporário é de 12 meses. Relativamente à renovação do contrato de trabalho temporário, esta pode ser realizada por até seis vezes enquanto perdurar o motivo justificativo. Excepcionalmente, quando o motivo justificativo da contratação temporária for a substituição de trabalhador ausente por motivos de doença, acidente, licenças parentais ou situações análogas, não há limitação ao número de renovações.

Os contratos de trabalho de muito curta duração, de acordo com o artigo 142º do Código do Trabalho, são uma possibilidade ofertada pela lei “para fazer face a acréscimo excepcional e substancial da actividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respectivo mercado

ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou de turismo”. Relativamente à duração do contrato de trabalho de muito curta duração ela não pode ser superior a 35 dias, sendo possível a soma dos dias de contrato de trabalho atingir o máximo de 70 dias (art. 142º, n.º 2, do CT).

Aquando da caducidade das modalidades de contratos atípicos deve ocorrer o pagamento de uma compensação calculada conforme o contrato seja a termo certo, incerto, de muito curta duração ou duplamente temporário (não só com o utilizador como também com o empregador temporário), conforme os artigos 344º e 345º do Código do Trabalho. Relativamente à comissão externa em que não foi acordada a permanência do trabalhador, cessada a comissão, extinto estará o contrato de trabalho e a compensação devida será calculada pelo parâmetro previsto no artigo 366º, conforme o artigo 164º, c), ambos do Código do Trabalho.

A comissão de serviço é uma modalidade bastante específica dirigida tanto a trabalhadores que já possuem vínculo laboral com a empresa, quanto recrutados externamente à empresa especificamente para que seja pactuado um contrato de trabalho em comissão de serviço. Esta última hipótese é a que será tratada na presente dissertação, uma vez que ao contrário da comissão de serviço “interna”, finda a comissão de serviço, é extinto o contrato de trabalho. Os motivos justificativos (ou “objeto” da comissão) para a contratação de trabalhador em comissão estão dispostos no artigo 161º do Código do Trabalho: cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente, funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos, ou ainda, desde que instrumento de regulamentação coletiva de trabalho o preveja, funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia. No caso do exercício das referidas funções, a legislação do trabalho não torna obrigatória a contratação sob a modalidade “comissão de serviço”, mas somente autoriza a contratação nesses termos.

Como regra, a comissão de serviço prescinde de estipulação de prazo, não obstante possa ser acordado. A comissão de serviço externa, caso as partes assim prevejam, poderá dar lugar, quando de sua cessação, ao contrato de trabalho típico. Entretanto, frequentemente a vantagem verificada pela pactuação da comissão de serviço “externa” é que quando de sua cessação, resolvido estará o contrato. Para pôr fim a comissão de serviço, assim como o contrato a termo, é necessário respeitar os prazos de aviso prévio (art. 163º do CT), ficando-se sujeito ao pagamento de compensação (art. 163º, n.º 1 c/c art. 366º, ambos do CT) (Vicente, 2019: 253).

Na última década, a dimensão estatística dos contratos com termo no mercado de trabalho português só tem vindo a aumentar. No ano de 2011, o somatório dos contratos a termo¹⁵ certo e incerto, bem como contratos temporários a termo certo e incerto correspondia a 25,5%, isto é, ¼, de todos os contratos de

¹⁵ De passagem, informe-se que a dimensão estatística dos contratos em comissão de serviço a termo, certo ou incerto, é bastante residual, girando em torno de 0,04% em 2019 (GEP/MTSSS, 2021: 108), bem como não foram encontrados dados acerca dos percentuais de utilização dos contratos de muito curta duração.

trabalho. No ano de 2019, o percentual já chegava a 35,5% (GEP/MTSSS, 2021). O decorrer destes 8 anos abrangeu os efeitos imediatos da crise financeira (2008), o período de intervenção da *Troika* (2011-2014) e o início de uma recuperação econômica. Conforme mencionado no primeiro capítulo, a crise e as medidas de combate a ela teriam legitimado a flexibilização da utilização de contratações atípicas. Todavia, os dados abaixo demonstram que, embora cada vez mais distantes dos efeitos negativos imediatos da crise, os contratos com termo tiveram o aumento de 10 pp.. Atualmente, os contratos com prazo representam mais de 1/3 das modalidades de contrato de trabalho.

Tabela 1 - Evolução do percentual das modalidades de contrato de trabalho com duração determinada sobre a totalidade dos contratos de trabalho em Portugal entre 2011 e 2019 (%)

Modalidade de Contrato/Ano	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Contrato sem termo	73,4	73,6	71,7	69,4	68,0	66,6	64,9	63,4	64,0
Contrato a termo certo	19,3	19,5	20,3	21,9	23,1	24,0	25,3	26,6	26,3
Contrato a termo incerto	3,6	3,7	4,4	5,0	5,2	5,5	5,6	5,8	6,1
Contrato temporário a termo certo	1,3	1,2	1,4	1,3	1,3	1,5	1,6	1,5	1,2
Contrato temporário a termo incerto	1,3	1,1	1,3	1,5	1,5	1,5	1,7	1,8	1,7

Fonte: Cálculos próprios a partir de GEP/MTSSS – Quadros de Pessoal

A considerar-se que 80% das novas admissões ao emprego se faz através do contrato a termo, é perceptível que de elemento “acidental” do contrato de trabalho, o termo resolutivo passou à normalidade estatística (Fernandes, 2020: 195 e 183). O aumento das contratações com termo e a redução das contratações sem termo em crescimento contínuo, mesmo depois de “superada” a crise, é explicado, em grande medida, pela facilitação das contratações atípicas a partir das reformas laborais. Outrossim, como mencionado no primeiro capítulo, muitas das empresas adaptaram suas tecnologias de produção e estratégias à possibilidade de um amplo recurso a contratos temporários (OIT, 2018: 54). Neste sentido, a combinação da “re-regulamentação” laboral a estratégias flexibilizantes de “otimização” dos tempos de trabalho têm vindo a amparar a recuperação econômica de Portugal.

A produção capitalista submeteu o trabalho à velocidade das máquinas, o que revela, em realidade, o ritmo da urgência burguesa pela produção de mercadorias. A cada nova tecnologia utilizada pela empresa, maiores são as cobranças pela aceleração da produção dentro do espaço fabril. O tempo do relógio começou a ser exigido, e não só medido, em horas, minutos, segundos, milésimos... Atualmente, a instantaneidade da internet em conjunto com a compressão do espaço-tempo, operada pelos modernos meios de transporte, possibilitou a redução dos prazos de comunicação e entrega dos mais diversos produtos e serviços. Nesta visão de mundo de tempos acelerados, em que, no plano da aparência, o relógio gira mais rápido, o ser humano se insere como cumpridor de prazos, de obrigações, de afazeres relacionados não com as suas próprias necessidades, mas a objetivos alheios. A urgência da produção contraria inclusive a temperança necessária às escolhas úteis do consumo individual.

A jornada normal de trabalho, como regra, inicia às 08h00 ou 09h00 e encerra às 17h00 ou 18h00, totalizando oito horas diárias de labor, ao ser excluída uma hora intervalar para repouso e alimentação. Não é por acaso que a carga horária normal ordinária é justamente a referida, isto porque ao ajustar aquela delimitação temporal, é possível usufruir das horas mais úteis do dia de um trabalhador, aquelas em que o relógio biológico humano está preparado para melhor desempenhar suas capacidades físicas e intelectuais. Ao regulamentar formas atípicas de contrato de trabalho, o Estado legitima que o poder dos empregadores possa subordinar as suas conveniências a contratação da força de trabalho exclusivamente ao melhor funcionamento da “máquina capitalista”.

A reorganização dos tempos de trabalho através dos contratos de trabalho a termo, de muito curta duração, temporários ou em alguns casos, na comissão externa, consubstanciam a compressão de tempos de trabalho em dias, meses e anos a partir da estipulação de prazos máximos para o seu cumprimento. A duração reduzida destes contratos tem por objetivo reduzir o custo da força de trabalho, eliminando-se períodos de trabalho mortos, em que a atividade laboral tem menor capacidade de produzir valor. Os contratos a prazo por comprimirem o tempo de trabalho podem assim intensificar o ritmo laboral. A ratificar esta análise, o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho do EUROFOUND demonstra que os contratos com termo são “de longe piores do que os empregos permanentes relativamente às condições de trabalho incluindo [...] qualidade do tempo de trabalho, intensidade do trabalho” (OIT, 2018:51).

A dupla atipicidade contida nos contratos temporários vinculados a duas entidades empregadoras potencializa a subordinação do tempo alheio e multiplica o mais-valor gerado. A empresa de trabalho temporário é beneficiada pelo pagamento decorrente do contrato de utilização de uma pessoa trabalhadora e a empresa utilizadora aproveita-se diretamente do tempo de trabalho disponibilizado pelo trabalhador temporário.

Seja em razão do aumento da velocidade das máquinas, seja em razão do cumprimento de metas ou do comissionamento/bônus por produção, a extração das forças intelectuais ou físicas dos trabalhadores é intensificada. A intensificação do trabalho tem relação direta com o aumento da produtividade, aumentando o trabalho excedente e reduzindo o trabalho necessário. Os contratos a prazo, pelo seu alto

grau de intensidade laboral, são capazes de esgotar a força de trabalho, que por esta razão tem sua duração reduzida. Para os empregadores, o término de um contrato a prazo representa a substituição do trabalhador antigo por um novo, com plenas capacidades de fruição de sua força de trabalho. Já os trabalhadores ao final de seus contratos, inevitavelmente, necessitam de outro vínculo laboral, pois estão desempregados¹⁶ e não têm neste período entre contratos um momento para desfrutar o ócio. Conforme Alves, o desemprego não é a antítese do trabalho, mas a ausência de trabalho (Alves, s.d: 16).

Cumprir avaliar que menos de 16% dos trabalhadores com contratos a prazo desejariam que ele fosse por tempo determinado (Cantante, 2018: 37). O estudo revela, assim, que a maioria dos trabalhadores que possui um contrato de trabalho a prazo não escolheu esta modalidade de forma voluntária, não representando interesses seus o fato de o contrato ter um momento a curto ou médio prazo para acabar. Considerando-se que os meios de subsistência da maioria dos trabalhadores advêm exclusivamente a partir de seus rendimentos do trabalho, findo o contrato de trabalho, a sobrevivência do trabalhador fica dependente da solidariedade comunitária ou de políticas públicas, como o subsídio de desemprego, que, seja por seu tempo delimitado, seja pelo seu baixo valor, como regra, são insuficientes¹⁷.

É de se considerar também que os intervalos entre um contrato a prazo e outro, no modo de produção capitalista, também podem ser invadidos por uma espécie de trabalho, o estudo “para o mercado”, direcionado para desenvolver as habilidades profissionais. A qualificação da força de trabalho, seja por cursos técnicos, educação universitária ou outras habilitações são aproveitadas, quando da nova contratação do trabalhador, na potencialização da produtividade, na capacidade de gerar valor, ainda que o empregador não tenha financiado a aquisição de tais qualificações ou não reconheça que as utilize no desempenho da nova atividade do trabalhador.

3.1.2.2 Contratos de trabalho com condensação do tempo de trabalho

O segundo grupo de contratos de trabalho no qual há uma reorganização dos tempos de trabalho capaz de atuar na lei do valor são os contratos a tempo parcial e os contratos intermitentes. O Código do Trabalho prevê a modalidade contratual a tempo parcial entre os artigos 150º a 156º e o contrato intermitente entre os artigos 157º a 160º.

Ao contrário das contratações a prazo analisadas anteriormente, a contratação a tempo parcial prescinde de motivos justificativos. A legislação laboral não restringe a contratação a tempo parcial a qualquer tipo de função genérica exercida pelo trabalhador ou ao tipo de atividade empresarial.

¹⁶ De acordo com o EUROSTAT, o encerramento de um contrato com termo dá lugar ao desemprego e não a aquisição de um emprego estável. De acordo com Carneiro *et. al.*, 2014, a rotatividade da mão de obra é cinco vezes superior nos contratos temporários do que nos contratos permanentes em Portugal (OIT, 2018: 52).

¹⁹ O subsídio de desemprego corresponde a valores entre 65% e 75% da remuneração de referência, sendo o piso de 438,81 euros, salvo exceções, e o teto de 1.097,03 euros (2021). A duração do benefício pode variar de 5 meses a 1 ano e meio. Em 2021, mais de 36% dos desempregados inscritos nos centros de desemprego não possuíam direito a receber prestações de subsídio de desemprego (Ferreira, 2021).

Outrossim, o Código do Trabalho dispõe acerca da impossibilidade de norma coletiva vetar a contratação pela modalidade *part time*. A noção de trabalho a tempo parcial é interpretada em relação à carga horária da duração normal de trabalho. A Lei não estipula uma definição máxima de horas diárias de trabalho ou uma carga semanal ou mensal máxima. Entende-se, assim, que a contratação a tempo parcial deve ser substancialmente menor que as 8 horas diárias, 40 semanais ou 200 horas mensais. Nada obsta, entretanto, que o instrumento de regulamentação coletiva possa definir os limites máximos conforme o artigo 150º, n.º 6 do Código do Trabalho. A remuneração devida nas contratações a tempo parcial deve respeitar a proporcionalidade salarial relativamente à quantidade de horas das contratações a tempo completo, nos termos do artigo 154º, n.º 3 do Código do Trabalho. Ademais, o Código do Trabalho autoriza a transição entre contrato a tempo completo e contrato a tempo parcial por determinado período ou de forma definitiva, de acordo com o artigo 155º. Por fim, não existe qualquer vedação no Código do Trabalho de conjugação da modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial com os contratos a prazo (contrato a termo, certo e incerto, temporário, de muito curta duração e comissão externa).

O contrato intermitente, ao contrário do contrato *part time*, tem sua utilização restrita a empresas que exerçam com descontinuidade ou intensidade variável sua atividade (art. 157º do CT). Pela modalidade de contrato de trabalho intermitente, os períodos de prestação de trabalho e de inatividade do trabalhador estão sujeitos ao ajuste entre empregador e trabalhador (art. 158º, n.º 1, b), c/c art. 159º, n.ºs 1 e 2, ambos do CT). Evidentemente, porque são as necessidades do ente empregador as que devem ser obedecidas por ser dele “a última palavra” na pactuação do contrato, o ajuste dos períodos corresponde aos interesses deste e não aos do prestador de trabalho. A fim de evitar uma “dupla precariedade” (Vicente, 2019: 465), o Código do Trabalho, em seu artigo 157º, n.º 2, proíbe a possibilidade de a contratação intermitente ser celebrada a termo ou em regime de trabalho temporário, porém nada informa especificamente acerca da combinação com as demais modalidades de contrato a prazo.

Além das formalidades existentes a todos os contratos atípicos, o artigo 158º do Código do Trabalho impõe que o documento indique o número de horas de prestação de trabalho por ano ou o número de dias de trabalho a tempo completo. Caso o contrato não preveja o tempo de prestação de trabalho ou o preveja em quantidade inferior ao mínimo legal, considera-se que o contrato foi celebrado sem período de inatividade (art. 159º, n.º 2, do CT). O contrato intermitente deve prever que os períodos de prestação de trabalho não sejam inferiores a cinco meses a tempo completo por ano, sendo que no mínimo três meses de trabalho devem ser consecutivos (art. 159º, n.º 2 do CT). Durante o tempo de inatividade, o trabalhador tem direito a uma “compensação retributiva” em periodicidade igual a salarial, cujo valor deve constar em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, será o equivalente a 20% da sua retribuição base. A última reforma laboral (Lei n.º 93/2019, de 04.09) impôs o dever de o trabalhador informar ao empregador acerca do exercício de outra atividade remunerada durante os períodos de inatividade. Neste caso, o empregador terá o direito de deduzir da “compensação retributiva”

devida, o montante recebido pelo trabalhador nesta outra atividade (art. 160º, n.º 3, do CT). Tal imposição beneficia o empregador que se desonera do ônus de compensar o trabalhador a ele vinculado (que continua cumprindo todos os deveres acessórios à contratação) nos períodos em que não está pagando seu salário.

O contrato de trabalho intermitente possui duas modalidades: a primeira já tem os tempos de trabalho prefixados no contrato, na segunda, usualmente denominada “trabalho à chamada”, o trabalhador fica sujeito a prestar a atividade conforme for convocado a fazê-lo. Neste último caso, a legislação laboral estabelece que a antecedência mínima da “chamada” não pode ser inferior a 30 dias quando o trabalhador exerce outra atividade nos períodos de inatividade de seu contrato intermitente ou a 20 dias caso não exerça outra atividade (art. 159º, n.º 3, do CT).

Importante referir, ainda, acerca da proximidade e, até mesmo confusão em alguns casos, entre os contratos a tempo parcial e o contrato intermitente. O contrato a tempo parcial comporta duas submodalidades: o contrato a tempo parcial horizontal, quando há a redução da jornada, e o contrato a tempo parcial vertical, quando se eliminam dias inteiros de trabalho. Neste sentido, é possível que o contrato de trabalho a tempo parcial tenha como referência o ano, eliminando-se períodos inteiros de trabalho (Vicente, 2019: 444), confundindo-se com a modalidade do trabalho intermitente, que, conforme o artigo 159º do Código, tem como limite mínimo anual a prestação de trabalho de cinco meses de trabalho a tempo completo, exigindo-se tão somente que três meses sejam consecutivos. Ao que parece, o legislador concedeu o direito ao empregador de escolher no “menu” das modalidades contratuais possíveis, qual ele desejará pactuar com o trabalhador.

O contrato de trabalho a tempo parcial e o contrato de trabalho intermitente cumprem, no modo de produção capitalista, o papel de conjugação do tempo. É necessário estudar e habilitar-se, mas também é necessário criar produtos e aprimorar-se, sempre com sua natural urgência que gera, não raras vezes, a conseqüente fugacidade do conhecimento adquirido. É necessário trabalhar “para fora”, sem deixar de trabalhar nos afazeres domésticos. A carência material leva a necessidade de vender a força de trabalho no mesmo período da vida em que gostaria, ou precisaria, investir tempo em educação ou em outra atividade de âmbito privado, como cuidados ou atividades lúdicas, tarefas todas essenciais para o bem-estar da sociedade e, embora não reconhecidas, necessárias a continuidade da marcha capitalista.

A dimensão estatística dos contratos a tempo parcial em Portugal, no ano de 2019, tinha o peso de 7,9% na totalidade dos contratos de trabalho (EUROSTAT, 2021), apresentando uma redução após ter atingido 11,0% no ano de 2012¹⁸. A modalidade de contrato intermitente não parece ser atraente aos empregadores, ao menos nos atuais moldes legais, que exige compensação retributiva mínima de 20% da remuneração base. Do outro lado da relação, para a classe que vive do trabalho, o período de inatividade, com o recebimento de somente 20% do valor da remuneração, corresponde à pobreza. Desta

¹⁸ Os dados fornecidos pelo Eurostat informam o percentual de contratos a tempo parcial na totalidade de contratos de trabalho para indivíduos com idade entre 20 e 64 anos.

forma, é natural que, desde a sua criação em 2009, a dimensão estatística dos contratos intermitentes nunca tenha chegado a 1% da totalidade dos contratos de trabalho.

Tabela 2 - Evolução do percentual das modalidades de contrato de trabalho a tempo parcial e intermitente sobre a totalidade dos contratos de trabalho em Portugal entre 2009 e 2020 (%)

Modalidade de contrato/Ano	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
C. T. Parcial	8,4	8,4	10,1	11	10,8	9,9	9,6	9,2	8,6	7,8	7,9	7,3
C. T. Interm.	-----	0,047	0,064	0,078	0,082	0,084	0,083	0,086	0,084	0,076	0,076	-----

Fonte: Dados disponibilizados pelo Eurostat para contratos a tempo parcial e cálculos próprios a partir de GEP/MTSSS – Quadros de Pessoal para contratos intermitentes.

Em Portugal, o salário-mínimo é bastante baixo (600€/2019, 635€/2020, 665€/2021)¹⁹. A maioria dos trabalhadores a tempo completo recebe até 900 euros mensais (Rosa, 2019: 1). Desta forma, a remuneração decorrente de contratos *part time* (salário proporcional) ou intermitentes (salário inconstante), é ainda menor, podendo gerar a necessidade de pactuar concomitantemente mais de um vínculo empregatício formal, informal ou de realizar atividades remuneradas de forma autónoma (“biscates”) (Alves, s.d: 13-14). Estima-se que quase metade da população empregada a tempo parcial pretende (ou necessita) trabalhar mais horas do que as que habitualmente trabalha. Os contratos *part time*, neste caso, correspondem a uma situação de subemprego. Os trabalhadores que laboravam a tempo parcial involuntariamente, isto é, em uma situação híbrida entre o emprego e o desemprego, eram 43,7% no ano de 2019 de acordo com o Eurostat.

A insuficiência dos rendimentos oriundos de contratações *part time* é perceptível, também, a partir do cruzamento de dois dados estatísticos. Em Portugal, o contrato a tempo parcial não supre o nível de subsistência do trabalhador, condição que só piora se possuir agregado familiar. A OCDE estima que a menor quantidade de tempo de trabalho para sair do limite de pobreza é de 19 horas semanais (OCDE, 2021). A quantidade mínima de horas semanais de trabalho passa para 27 e 36, caso o trabalhador possua um ou dois filhos, respectivamente. Todavia, calcula-se que os trabalhadores a tempo parcial em Portugal laborem somente 17,9 horas semanais (GEP/ MTSSS, 2019: 41).

Ainda que os dados estatísticos demonstrem pequena atração dos trabalhadores por tais modalidades contratuais, quando necessário vincular-se, é possível que o somatório do tempo de trabalho ou trabalho conjugado com estudo, frequentemente dirigido a habilitar-se para o “mercado”, exceda a carga horária máxima a que o Código do Trabalho faz limitação. Não obstante, a

¹⁹ A remuneração bruta total é muito baixa em Portugal (6,05€/hora, segundo o INE em 2020). O salário horário médio em Portugal corresponde a menos da metade do salário horário médio nos países da União Europeia (Rosa, 2021: 2).

indeterminação dos tempos laborais nos contratos intermitentes “à chamada” obsta uma plena e irrestrita autodisponibilidade deste período de inatividade contratual. Amado considera que este período corresponde mais a um tempo de heterodisponibilidade, pois, mesmo não havendo efetivo labor, o trabalhador fica “na espera que o telefone toque” (Amado, 2019: 121).

Assim como o contrato típico de trabalho, o empregador somente pactua um contrato de trabalho atípico quando for possível extrair mais-trabalho durante o tempo de atividade do trabalhador. Os tempos mais curtos de trabalho não representam menos ganhos ao capital, caso contrário os empregadores permaneceriam a pactuar somente contratos típicos. Desta forma, o modo pelo qual o contrato a tempo parcial e o contrato intermitente aumentam a lei do valor dá-se através da intensificação da atividade. Técnicas de polivalência, eliminação de pausas, aceleração da velocidade das máquinas, estabelecimento de metas e comissionamento são técnicas operacionalizadas para aumentar a produtividade ao mesmo tempo em que se reduz o tempo de trabalho.

A distribuição “flexível” do tempo de vida/de trabalho do trabalhador pelo ente empregador é operada de acordo com a intenção de reduzir ou anular tempos de menor produtividade – inerentes ao ciclo natural da vida – e aumentar a intensidade laboral em momentos de maior produtividade. Estas modalidades contratuais atípicas, de forma mais perceptível, a intermitente, amoldam-se com perfeição às flutuações inerentes às necessidades de consumo, sejam elas reais, como alterações climáticas sazonais, quando se torna necessário proteger-se do frio ou do calor, mas também necessidades “construídas”, como presentes em festividades de natal, páscoa, dia dos pais, dos namorados, dia das crianças... Enfim, como bem resume Dal Rosso “os negócios desejam trabalhadores flexíveis para se melhor estruturar, para ajustar desencontros entre oferta e procura, para elevar o nível de intensidade laboral [...], para impedir tempos perdidos e evitar gastos de mão de obra em tempo contínuo” (Dal Rosso, 2017: 11-12).

O aumento da intensidade do trabalho, que é capaz de exaurir a capacidade de trabalho do indivíduo, é compensada pelo maior espaçamento dos tempos de trabalho, por intervalos entrejornadas após os quais a força de trabalho retornará descansada e com a plena capacidade produtiva restabelecida para novamente ser utilizada até a quase exaustão. Neste sentido, as modalidades contratuais atípicas possibilitam o despedimento de trabalhadores com jornadas constantes e integrais e a contratação de trabalhadores intermitentes, a oito horas diárias, ou *part time*, a seis horas diárias, que realizam, em razão da intensificação do labor, a mesma produtividade que 10 horas ou 8 horas de trabalho seriam capazes de produzir, respectivamente.

3.1.2.3 Contratos de trabalho com extensão do tempo de trabalho

Dentre as modalidades de contrato atípicas previstas no Código do Trabalho português, o contrato em teletrabalho teve uma rápida ascensão em importância social e no debate jurídico desde o evento pandêmico iniciado nos primeiros meses de 2020. O conceito de contrato em teletrabalho exige a

conjugação de dois elementos imprescindíveis: que seja a atividade prestada, de forma habitual, fora da empresa e que esta atividade esteja pautada na utilização de tecnologias de informação e comunicação. A modalidade típica de contrato de trabalho pode ser convertida em contrato em teletrabalho (art.167º do CT). Em sentido inverso, o teletrabalhador pode ter seu contrato convertido no regime jurídico típico (art. 166º, n.º 6 do CT).

O contrato em teletrabalho, além dos elementos tecnológico e geográfico específicos, é suscetível do acúmulo de elementos acidentais, bem como da organização do tempo de trabalho de forma atípica. Desta forma, o teletrabalhador pode pactuar um contrato em teletrabalho a termo ou temporário, não obstante possa trabalhar como um teletrabalhador em comissão de serviço externa. Outrossim, esse contrato pode revestir-se em um teletrabalho a tempo parcial ou mesmo um teletrabalho intermitente.

O artigo 166º, al. c), do Código do Trabalho preceitua que o contrato em teletrabalho deve conter a “indicação do período normal de trabalho”. Neste mesmo sentido, o artigo 170º dispõe acerca do dever empregatício de respeito à privacidade do teletrabalhador e de seus períodos de descanso e repouso da família deste. Especificamente acerca do teletrabalho prestado no domicílio do trabalhador, o artigo 170º, n.º 2, restringe o poder empregatício de controle, dispondo que a visita ao local de trabalho só pode ter por objeto o controle da atividade laboral e dos instrumentos de trabalho e está limitada ao horário das 09h00 às 19h00, com a assistência do próprio trabalhador ou de pessoa por ele designada.

A dimensão estatística do teletrabalho tinha uma expressão residual no mercado de trabalho português, representando 0,02% dos contratos de trabalho em 2019 (GEP/MTSSS, 2021: 108). Contudo, tais dados estão desatualizados e em constante flutuação desde o contexto da pandemia global causada pelo Coronavírus.

Tabela 3 - Evolução do percentual da modalidade de contrato de trabalho em teletrabalho sobre a totalidade dos contratos de trabalho em Portugal entre 2010 e 2019 (%)

Modalidade de contrato/Ano	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Percentual C. Teletrab.	0,094	0,048	0,039	0,038	0,032	0,030	0,032	0,027	0,027	0,024

Fonte: Cálculos próprios a partir de GEP/MTSSS – Quadros de Pessoal

Com a necessidade de isolamento social, a suspensão das atividades presenciais trouxe a necessidade de transferência da execução do trabalho para dentro dos domicílios. Dados fornecidos pelo Instituto Nacional de Estatística informam que 13,4% da população empregada esteve em teletrabalho no 3º trimestre de 2020 (INE, 2020: 1). O Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18.03, que declarou o estado de emergência, foi complementado pelo Decreto n.º 2-A/2020, de 18.03, o qual em seu art. 6º determinou ser “obrigatória a adoção do regime de teletrabalho, independentemente do

vínculo laboral, sempre que as funções em causa o permitam”. Desta forma, “mais do que uma *opção*, mais do que um *direito* que pode ser invocado perante a contraparte, (...) volveu-se numa *obrigação* para ambos os sujeitos da relação laboral, enquanto vigorar o estado de emergência” (Amado, 2020). Tudo leva a crer que após a superação definitiva da pandemia, o teletrabalho prossiga sendo bastante utilizado, não mais como uma obrigação, mas como uma possibilidade, uma vez verificado o seu benefício aos empregadores.

O teletrabalho, assim como os contratos a prazo e os trabalhos a tempo parcial/intermitentes partem do pressuposto de que o trabalhador ao laborar menos horas de forma “subordinada” terá mais tempo livre para suas atividades particulares. O modo de produção capitalista, todavia, como já visto, consegue penetrar nestes hiatos de não-trabalho, na grande maioria das vezes, de forma não remunerada. O teletrabalhador, nomeadamente aquele que presta atividade em sua residência ou quaisquer locais de acesso ao público, tem a falsa percepção que terá, desta forma, mais tempo para si e para sua família.

A supervisão e o controle de modo remoto que os sistemas de informação permitem ao empregador têm a eficácia de dirigir o trabalhador que labora externamente à empresa de forma tão eficaz quanto se estivesse de modo presencial. Através de aparelhos telefônicos, por computadores ou por dispositivos móveis, a presença do empregador é capaz de permanecer por qualquer hora do dia ou da noite mesmo que fora do horário normal de trabalho.

No teletrabalho, o dever do empregador de proporcionar condições que favoreçam a ‘conciliação’ da atividade profissional com a vida familiar e pessoal (art. 127 do CT) confunde-se com a ‘sobreposição’. A limitação horária, das 09h às 19h, para que o empregador possa exercer seus poderes patronais não impede de forma alguma o acesso pelo trabalhador de seu objeto de trabalho, que está facilmente à mão. Isto porque nem só de demandas diretas, isto é, ordens expressamente dirigidas ao trabalhador, faz-se a atividade deste. Frequentemente o trabalhador vê-se inserido na mentalidade empresarial, às vezes assumindo-se como empregador de si mesmo e realizando atividades em benefício da empresa sem registro da carga laboral. Ademais, considerando a possibilidade de o contrato em teletrabalho ser na modalidade a termo, temporário ou em comissão de serviço externa, o trabalhador não se “arriscaria” a negar a realização de horas suplementares em razão da natureza precária do vínculo, na esperança de manutenção deste após o término contratual.

A facilidade de acesso aos meios de trabalho possibilita facilmente a confusão entre os tempos de não-trabalho e os tempos de trabalho. Os intervalos intrajornada, para descanso e alimentação, igualmente são facilmente ignorados, seja pela sua completa supressão, seja pela realização de atividades profissionais ao mesmo tempo em que se realiza atividades de âmbito privado, numa espécie de “otimização do tempo”, mais conhecida pelo vocábulo inglês *multitasking*. As multiatividades do teletrabalhador durante a pandemia da Covid-19 se tornaram ainda mais problemáticas devido ao acúmulo de responsabilidades nos cuidados e no ensino dos filhos na educação escolar *online* a partir de casa, o que afeta sobretudo, como se sabe, as mulheres.

Os meios telemáticos tornam o teletrabalhador disponível a qualquer momento do dia, ou da noite. Conferir o telemóvel ou checar a caixa de e-mails durante a madrugada para verificar sobre o recebimento de mensagens não é incomum (Crary, 2020: 22). O trabalho se incorpora com naturalidade ao ambiente doméstico, alargando os veios de subordinação jurídica sobre o espaço, a organização e o tempo familiar. A empresa aumenta sua dimensão, mas sua estrutura física pode ser reduzida. O contrato em teletrabalho é o que melhor se amolda ao “capitalismo 24/7” de Crary, no qual a ausência de momentos de indisponibilidade estende a jornada de trabalho de forma imperceptível, mas extremamente útil à produção de valor.

CONCLUSÃO

Aquando iniciava-se a produção da presente dissertação, a pandemia da Covid19 impelia a população mundial a transformar completamente a forma de conviver em sociedade. O isolamento social era ainda a única forma de evitar-se o contágio enquanto aguardava-se pelo término dos estudos para a criação de vacinas que possibilitassem o retorno das atividades de forma presencial. As consequências da redução da atividade produtiva, do aumento da pobreza, do isolamento social, da assombrosa taxa de mortalidade, ainda deverão repercutir pelos próximos anos. A relevância deste estudo vem a ampliar-se neste contexto de turbulência ao funcionamento “normal” do modo de produção capitalista. A história demonstra que, em momentos de crise econômica, a primeira reação, ou ‘reação instintiva’ do capital (Harvey, 2016: 179), é a desvalorização da força de trabalho.

O objetivo inicial deste estudo é demonstrar de que forma as modalidades de contrato de trabalho “atípicas” previstas no Código do Trabalho de Portugal, ao encerrar diferentes formas de organização dos tempos de trabalho, projetam a quantidade de trabalho ofertado pela classe trabalhadora. Ao utilizar-se de técnicas de gestão “flexível”, o capital pretende aumentar o mais-valor a fim de refrear a tendencial queda da taxa de lucro.

Conforme referido no segundo capítulo, os contratos de duração determinada são não somente os primeiros a serem extintos, mas também, e é a maior preocupação deste estudo, os primeiros a serem criados no suceder a uma crise econômica. Sob o fundamento da instabilidade do mercado, além do já retórico discurso de modernização das leis laborais para conferir maior competitividade, regulamentam-se modalidades de contratos de trabalho “flexíveis”. Nesta lógica, confere-se às empresas a segurança jurídica para enfrentar mais uma crise, ao mesmo tempo que se retira dos trabalhadores a segurança econômica.

Percebeu-se que as contratações na modalidade de muito curta duração e comissão de serviço externa, por mais que também abranjam estratégias de compressão da quantidade de trabalho, além de suscitar a ansiedade pelo término da fonte de rendimentos, notadamente se for de forma involuntária a pactuação do vínculo, não são estatisticamente importantes. Igualmente, a contratação de trabalho na modalidade intermitente, com o quase reconhecimento legal de sua precariedade, vista a proibição de conjugação com outras modalidades contratuais atípicas, embora consubstancie estratégias de condensação do tempo de trabalho, não possui dimensão significativa.

Ao contrário das modalidades contratuais referidas, a contratação a tempo parcial e a contratação em teletrabalho já têm uma participação estatisticamente relevante na totalidade das modalidades de contrato de trabalho. A dimensão dos contratos a tempo parcial, embora verificada a tendência de decréscimo na sua utilização nos últimos anos, era de 7,3% no ano de 2020. Relativamente à modalidade de contratação em teletrabalho, de amplitude irrelevante, passou, no contexto da pandemia, ao mote da vez, chegando a representar 13,4% das contratações de trabalho.

Bastante significativo é considerar a involuntariedade das contratações a tempo parcial, que representavam 33,8% em 2020 (OCDE, 2021). Esta modalidade de condensação do tempo de trabalho

em razão da menor carga horária pode acarretar insuficiência de rendimentos. Nesta forma de subemprego, não são poucos os trabalhadores que necessitam realizar o duplo emprego, ainda que informal, ou realizar “biscates”. Desta forma, o contrato *part time* pode, além da intensificação do ritmo laboral, acarretar o aumento global das horas de trabalho.

A contratação em teletrabalho, considerando a experiência de sucesso na redução dos custos indiretos com a força de trabalho, como a contração dos gastos com a manutenção do espaço físico empresarial, ainda que não nos mesmos níveis estatísticos, deve perpetuar-se. Ademais, a possibilidade de expansão ficta do estabelecimento empresarial para dentro da casa do trabalhador, aprofunda a ideologia de “colaboração” de classe, ofuscando a autoexploração de seus tempos de trabalho. Para além, uma vez que aos contratos em teletrabalho não é vedado a conjugação com outras modalidades, notadamente as que intensificam a quantidade de trabalho, como as modalidades a termo, temporários e, também, *part time*, é possível que a extensão da jornada de trabalho combine-se com o aumento do seu ritmo.

A maior preocupação refere-se, contudo, a contratação de trabalho de duração determinada. O somatório da dimensão estatística dos contratos a termo e temporários tem uma tendência de crescimento desde a crise de 2008, embora desde o início da pandemia da Covid19, já se percepcione a queda (Rosa, 2021c), seja em razão da não renovação dos contratos, seja em razão das diminutas novas admissões. As reformas laborais mais recentes não vieram a alterar significativamente o estímulo aos contratos com compressão de tempo de trabalho. Relativamente aos motivos da contratação, a retirada dos jovens a procura de emprego e desempregados de longa duração, de fato, podem vir a obstar, nomeadamente, os níveis de precariedade jovem²⁰. Contudo, a ampliação legal do período de experiência de 90 para 180 dias na contratação sem termo para estas categorias não parece ter reduzido qualquer precariedade, muito pelo contrário. Já se consegue visualizar a conversão daqueles trabalhadores que seriam, “por motivos de gestão empresarial”, contratados a termo ou de forma temporária a serem contratados sem termo, mas despedidos em via de cumprir o período de experiência, agora, sem direito a qualquer compensação, o que vem, de todo modo, a contribuir na transferência de rendimentos da classe trabalhadora para a classe empregadora.

A somar-se a gravidade da compressão dos tempos laborais dos contratos, a facilitação da realização de horas suplementares, isto sem falar na necessidade pelos trabalhadores de complementar seus baixos rendimentos, vem a majorar a quantidade de trabalho não pago. Outrossim, o receio de recusar o aumento do tempo de trabalho, pago ou não²¹, como nas formas de banco de horas, adaptabilidade ou mesmo isenção de horários, e isto servir de motivo à não renovação de seu contrato, ainda que de forma

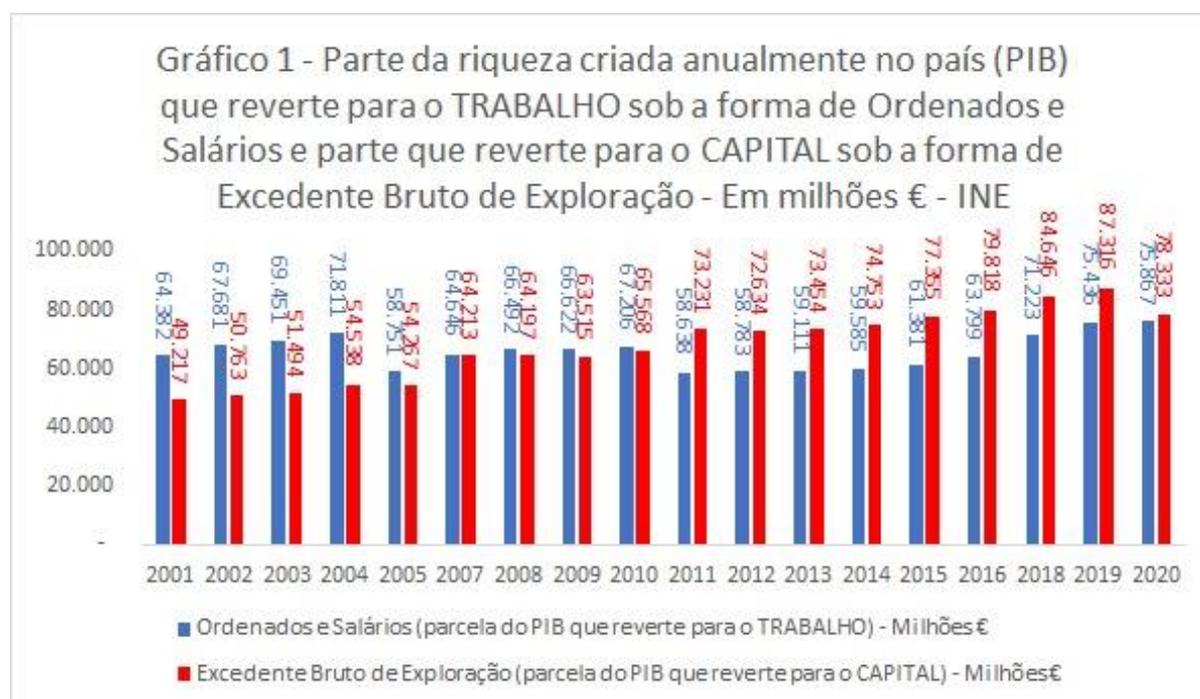
²⁰ Em 2007, 42,5% dos trabalhadores a termo eram jovens, em 2013, 48% e em 2017, 51,5% (Ferreira *et al.*, 2018: 4).

²¹ Em 2017, 53% de horas de trabalho suplementar não foram pagas e em 2018, 49% de horas de trabalho suplementar não foram pagas (Almeida *et al.*, 2019: 42-43).

temporária, ou conversão em contrato sem termo, obsta qualquer resistência à realização de mais trabalho.

A regulamentação de modalidades precárias de trabalho consagra condições de aumento da produção de mais-valor, muito embora não sejam as únicas formas de transferir rendimentos do trabalho dos que produzem para os que exploram. A retirada ou mitigação de direitos do trabalho, em especial, a redução do valor pago por trabalho suplementar e noturno, a eliminação de folgas compensatórias e sua transformação em dia de trabalho, bem como a inexistência de qualquer pagamento por trabalho extraordinário interagem com as modalidades atípicas de contrato de trabalho de forma a projetar o mais valor absoluto pelo aumento da quantidade de trabalho oferecida pelo mesmo preço (senão inferior).

A corroborar o papel desempenhado pelo aumento das contratações atípicas em Portugal, ao menos desde a crise de 2008, constatou-se que o fator trabalho tem perdido espaço para o fator capital na repartição da riqueza nacional.



Fonte: Cálculos próprios a partir de INE – Contas Nacionais.

Em 2008, a parcela do PIB que era composta pelo fator “ordenados e salários” correspondia a 39% (66.646 milhões de euros). Em 2019, este percentual reduziu para 35% (75.436 milhões de euros). Em contrapartida, no ano de 2008, a parcela sob a forma de “Excedente Bruto de Exploração” correspondia a 37% (64.197 milhões de euros) do PIB, enquanto no ano de 2019, cresceu para 41% (87.316 milhões de euros). Ainda, de acordo com os dados, é no ano de 2011 em que o percentual do PIB revertido para o capital (42%) começa a ser superior ao revertido para o trabalho (33%), período coincidente com o início da intervenção da Troika seguido das medidas de austeridade. Saliente-se, por fim, que no ano de 2020, o “Excedente Bruto de Exploração” teve um decréscimo de 9 pp relativamente ao ano anterior, decorrente da redução da atividade produtiva.

Muito embora a precarização não seja elemento novo, é possível afirmar que a proliferação, desde a implementação da acumulação flexível e acelerada pela crise econômico-financeira da década passada, de contratos atípicos, bem como de tantas outras modalidades de contratação sem qualquer garantia laboral, implica uma situação vedada pela legislação do trabalho, qual seja a diminuição da retribuição (art. 129º al. d), do CT). A reorganização dos tempos de trabalho, consubstanciada nas modalidades atípicas de contrato de trabalho, ao mesmo tempo que aumentam o valor do capital, retiram-no do trabalho.

De sublinhar, por fim, que a política de desvalorização da força de trabalho como forma de refrear a queda da taxa de lucro, operacionalizada por este contraditório modo de produção, não solidificará a economia portuguesa. A regulamentação das modalidades atípicas de contrato de trabalho, ao possibilitarem a redução salarial, acarreta a minoração da capacidade aquisitiva dos trabalhadores, que serviria de estímulo ao investimento, bem como reduz as contribuições para o sistema de seguridade social afetando as contas do Estado.

FONTES

Legislação

Constituição da República Portuguesa de 1976. Disponível em:
http://app.parlamento.pt/site_antigo/livraria/vozes_constituint

Lei n.º 7/2009, de 12.02 (Código do Trabalho de Portugal). Disponível em: ::: Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro (pgdlisboa.pt)

Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25.11 (Código Civil). Disponível em Código Civil | codigocivil.pt

Decreto-Lei n.º 23.048/33, de 23.09. Disponível em: [330533 \(dre.pt\)](http://330533.dre.pt)

Decreto-Lei n.º 49.408/69, de 24.11. Disponível em: Decreto-Lei 49408 (tretas.org)

Decreto-Lei n.º 215-A/75, de 30.04. Disponível em: Decreto-Lei 215-A/75, 1975-04-30 - DRE

Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16.07. Disponível em: Decreto-Lei 372-A/75 (tretas.org)

Decreto-Lei n.º 781/76, de 28.10. Disponível em Decreto-Lei 781/76, 1976-10-28 - DRE

Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27.02. Disponível em: Decreto-Lei 64-A/89 (tretas.org)

Decreto-Lei n.º 184/89, de 02.06. Disponível em: Decreto-Lei 184/89, 1989-06-02 - DRE

Decreto-Lei n.º 358/89, de 17.10. Disponível em: Decreto-Lei 358/89, 1989-10-17 - DRE

Decreto-Lei n.º 398/91, de 16.10. Disponível em: Decreto-Lei 398/91, 1991-10-16 - DRE

Decreto-Lei n.º 400/91, de 16.10. Disponível em: Decreto-Lei 400/91, 1991-10-16 - DRE

Decreto-Lei n.º 404/91, de 16.10. Disponível em: [Decreto-Lei 404/91 \(tretas.org\)](http://Decreto-Lei 404/91 (tretas.org))

Decreto-Lei n.º 219/93, de 06.06. Disponível em: Decreto-Lei 219/93, 1993-06-16 - DRE

Decreto-Lei n.º 328/93, de 05.09. Disponível em: Decreto-Lei 328/93, 1993-09-25 - DRE

Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25.09. Disponível em: Decreto-Lei 260/2009, 2009-09-25 - DRE

Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18.08. Disponível em: Decreto do Presidente da República 14-A/2020 (tretas.org)

Decreto n.º 2-A/2020, de 18.08. Disponível em: Regulamenta a aplicação do estado de emergência decretado pelo (dre.pt)

Lei Constitucional n.º 1/89, de 08.07. Disponível em: [crp_1989 \(cne.pt\)](http://crp_1989.cne.pt)

Lei n.º 21/96, de 23.07. Disponível em: Lei 21/96, 1996-07-23 - DRE

Lei n.º 103/99, de 26.07. Disponível em: Lei 103/99 (tretas.org)

Lei n.º 99/2003, de 27.08. Disponível em: Lei 99/2003, 2003-08-27 - DRE

Lei n.º 23/2004, de 22.06. Disponível em: ::: Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho (pgdlisboa.pt)

Lei n.º 19/2007, de 22.05. Disponível em: [Lei 19/2007, 2007-05-22 - DRE](#)

Lei n.º 55/2014, de 25.08. Disponível em: [Lei 55/2014, 2014-08-25 - DRE](#)

Lei n.º 93/2019, de 04.09. Disponível em: [Lei 93/2019, 2019-09-04 - DRE](#)

Documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Convenção n.º 1 da OIT. Disponível em: [Convention C001 - Hours of Work \(Industry\) Convention, 1919 \(No. 1\) \(ilo.org\)](#)

Convenção n.º 2 da OIT. Disponível em: [Convention C002 - Unemployment Convention, 1919 \(No. 2\) \(ilo.org\)](#)

Convenções n.º 5 da OIT. Disponível em: [Convention C005 - Minimum Age \(Industry\) Convention, 1919 \(No. 5\) \(ilo.org\)](#)

Convenção n.º 6 da OIT. Disponível em: [Convention C006 - Night Work of Young Persons \(Industry\) Convention, 1919 \(No. 6\) \(ilo.org\)](#)

Convenções n.º 17 da OIT. Disponível em: [Convention C017 - Workmen's Compensation \(Accidents\) Convention, 1925 \(No. 17\) \(ilo.org\)](#)

Convenção n.º 18 da OIT. Disponível em: [Convention C018 - Workmen's Compensation \(Occupational Diseases\) Convention, 1925 \(No. 18\) \(ilo.org\)](#)

Convenção n.º 26 da OIT. Disponível em: [Convention C026 - Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 \(No. 26\) \(ilo.org\)](#)

Convenção n.º 52 da OIT. Disponível em: [Convention C052 - Holidays with Pay Convention, 1936 \(No. 52\) \(ilo.org\)](#)

Convenção n.º 98 da OIT. Disponível em: [Convention C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 \(No. 98\) \(ilo.org\)](#)

Convenção n.º 158 da OIT. Disponível em: [Convention C158 - Termination of Employment Convention, 1982 \(No. 158\) \(ilo.org\)](#)

Convenção n.º 175 da OIT. Disponível em: [Convention C175 - Part-Time Work Convention, 1994 \(No. 175\) \(ilo.org\)](#)

Convenção n.º 177 da OIT. Disponível em: [Convention C177 - Home Work Convention, 1996 \(No. 177\) \(ilo.org\)](#)

Convenção n.º 181 da OIT. Disponível em: [Convention C181 - Private Employment Agencies Convention, 1997 \(No. 181\) \(ilo.org\)](#)

Declaração da Filadélfia. Disponível em: [Constituição OIT e Declaração de Filadélfia \(ilo.org\)](#)

Recomendação n.º 166 da OIT. Disponível em: [Recommendation R166 - Termination of Employment Recommendation, 1982 \(No. 166\) \(ilo.org\)](#)

Recomendação n.º 182 da OIT. Disponível em: [Recommendation R182 - Part-Time Work Recommendation, 1994 \(No. 182\) \(ilo.org\)](#)

Recomendação n.º 184 da OIT. Disponível em: [Recommendation R184 - Home Work Recommendation, 1996 \(No. 184\) \(ilo.org\)](#)

Programas de Estabilidade e Crescimento

PEC I e II. Disponível em: [PEC2010_2013_18mar2010_VFA.PDF \(parlamento.pt\)](#)

Constituições

Constituição alemã/Weimar. Disponível em: [Verfassung des Deutschen Reiches \(Weimarer Reichsverfassung, 1919\) \(verfassungen.de\)](#)

Constituição mexicana. Disponível em: [B\) UN EJEMPLO LATINOAMERICANO: \(archive.org\)](#)

Diretivas

Diretiva 91/383/CEE, de 25.06. Disponível em: [EUR-Lex - 31991L0383 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Diretiva 97/81/CE, de 15.12. Disponível em: [EUR-Lex - 31997L0081 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Diretiva 1999/70/CE, de 28.06. Disponível em: [EUR-Lex - 31999L0070 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

Diretiva 2007/30/CE, de 20.06. Disponível em: [Directiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de Junho de 2007, que altera a Directiva 89/391/CEE do Conselho, as suas directivas especiais e as Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE e 94/33/CE do Conselho, tendo em vista a simplificação e a racionalização dos relatórios relativos à aplicação prática \(Texto relevante para efeitos do EEE\) - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#)

Diretiva 2008/104/CE, de 19.11. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104>

Fontes estatísticas

Quadros de Pessoal – 2019 (2021). Disponível em: [Quadros de Pessoal 2019 - Publicação \(mtsss.gov.pt\)](#). Lisboa: GEP/MTSSS

Quadros de Pessoal – 2018 (2020). Disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2018pub.pdf/56bef326-3de4-4cf6-aea0-b0a7084bbb4e. Lisboa: GEP/MTSSS

Quadros de Pessoal – 2017 (2018). Disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2017pub.pdf/91006927-465b-41ad-9bdc-03f8710fb88c. Lisboa: GEP/MTSSS

Quadros de Pessoal – 2016 (2019). Disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2016pub.pdf/27e53e39-6b33-43c6-8f21-3bcf41d692c8. Lisboa: GEP/MTSSS

Quadros de Pessoal – 2015 (2016). Disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2015pub.pdf/f5985845-a154-4c57-83a4-ea52f076ae3a. Lisboa: GEP/MTSSS

Quadros de Pessoal – 2014 (2016). Disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2014pub.pdf/00501d27-e085-48dc-94ee-b479a7fd7951. Lisboa: GEP/MTSSS

Quadros de Pessoal – 2013 (2014). Disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2013pub.pdf/2f17a247-bd9d-4d1d-a325-058afc08cd08. Lisboa: GEP/MTSSS

Quadros de Pessoal – 2012 (2012). Disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2012pub.pdf/c0783f76-e38e-4c5e-8030-a931e2e4c7b8. Lisboa: GEP/MTSSS

Quadros de Pessoal – 2011 (2011) Disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2011pub.pdf/90b72fee-9009-4b3d-aeed-55b28ffc929a. Lisboa: GEP/MTSSS

Quadros de Pessoal – 2010 (2012). Disponível em: [Quadros de Pessoal 2010 \(mtsss.gov.pt\)](http://www.mtsss.gov.pt/Quadros%20de%20Pessoal%202010)

Quadros de Pessoal – 2009 (2011) Disponível em: www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2009pub.pdf/b68d8a15-2e20-4e74-a1aa-f04ec12cfb7b Lisboa: GEP/MTSSS

INE (2007). Contas Nacionais Anuais 2004 - Economia Portuguesa cresceu 1,5% em volume – 2004. Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2008). Contas Nacionais Anuais 2005, o PIB aumentou 0,9% em volume e 3,5% em valor – 2005. Disponível em [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2011). Contas Nacionais Anuais – 2009. Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2011) Contas Nacionais Anuais – 2008. Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2012). Contas Nacionais Anuais Finais – 2010. Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2015). Contas Nacionais Anuais : Resultados Finais – 2013. Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2016). Contas Nacionais Anuais: Resultados Finais - 2014 Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2017). Contas Nacionais Anuais: Resultados Finais – 2015. Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2018). Resultados Anuais finais para 2016 e provisórios para 2017. Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2020). Contas Nacionais: Resultados anuais finais para 2018 e provisórios para 2019 – 2018. Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2021). PIB em volume aumentou 2,7% em 2019 e contraiu 8,4% em 2020. Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

INE (2020). 13,4% da população empregada em regime de teletrabalho - 3.º Trimestre de 2020. Disponível em: [Portal do INE](http://www.inec.pt/Portal-do-INE)

OCDE. Incidence of involuntary part time worker. Disponível em: [Incidence of involuntary part time workers \(oecd.org\)](http://www.oecd.org/Incidence-of-involuntary-part-time-workers)

OCDE. Involuntary part time workers. Disponível em: [Involuntary part time workers \(oecd.org\)](http://www.oecd.org/Involuntary-part-time-workers)

OCDE. Working hours needed to exit poverty. Disponível em: [Benefits and wages - Working hours needed to exit poverty - OECD Data](#).

BIBLIOGRAFIA

- Almeida, J.R. *et al.* (2019). Horas extraordinárias: por que está a lei a incentivar o trabalho suplementar?. *Caderno do Observatório*, #13. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais.
- Alves, G. (2007). *Dimensões da reestruturação produtiva. Ensaio de sociologia do trabalho* (2ª Ed.). Londrina: Editora Praxis.
- Alves, G. (2018). *O duplo negativo do capital. Ensaio sobre a crise do capitalismo global*. Bauru: Projeto Editorial Praxis.
- Alves, P. M. (2017). A negociação coletiva e a regulação do emprego temporário em Portugal. In A. Silva, A. Campos, B. Carneiro, E. Santos, S. Aristides (Ed.), *Trabalho, produção e lutas sociais no século XXI: atas do I Colóquio Internacional do Grupo de Estudos em Relações de Trabalho e Sociedade do Centro de Estudos Sociais (RETS/CES)*. (pp. 76-91). Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais.
- Alves, P. M. (2021). *A evolução da negociação coletiva na última década em Portugal*. Disponível em: [A evolução da negociação coletiva na última década em Portugal | Instituto de Sociologia da Universidade do Porto \(barometro.com.pt\)](http://barometro.com.pt)
- Alves, P. M. (s.d.). *As teorias do fim do trabalho – entre mito e mistificação* (mimeo).
- Amado, J. L. (2019). *Contrato de trabalho. Noções básicas* (3ª Ed.). Coimbra: Almedina.
- Amado, J. L. (2015). Perspectivas do Direito do Trabalho. In *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 47.
- Amaro, R. (1982). O salazarismo na lógica do capitalismo em Portugal. In *Análise social*, vol. XVIII.
- Antunes, R. (2015). *O caracol e a sua concha. Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2018). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Antunes, R. (2020). *Coronavírus. O trabalho sob fogo cruzado*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade Líquida* (trad. P. Dentzien). Rio de Janeiro: Zahar.
- Bittencourt, R. (2020). O liberalismo e o capitalismo em Portugal do século XIX: expectativas e decepções. In *Locus Revista de História*. Juiz de Fora (vl. 26), n. 1, (pp-288-311).
- Braga, R. (2018). *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Braga, R. (2015). A vingança de Braverman: o infotaylorismo como contratempo. In R. Antunes e R. Braga (orgs.). *Infoproletários. Degradação real do trabalho virtual* (pp. 59-88). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Campos, A. (2012). *A mão visível, do Estado ao trabalho: Um estudo do papel do Estado na regulação das relações do trabalho a partir das novas formas de precarização laboral em Portugal*. Dissertação de mestrado. Braga: Universidade do Minho.
- Cantante, F. (2018). *O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus. Estatísticas*. Observatório das Desigualdades.

- Crary, J. (2016). *24/7 – Capitalismo tardio e os fins do sono* (trad. J. Toledo Jr.). São Paulo: Ubu Editora.
- Dallegrave Neto, J. (2008). *Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho* (3ª ed.). São Paulo: LTr.
- Dal Rosso, S. (2017). *O ardil da flexibilidade. Os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Delgado, M. (2017). *Curso de Direito do Trabalho* (16ª Ed.). São Paulo: LTr
- Engels, F. (2020). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra* (trad. B.A. Schumann). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Esping-Andersen, G. (1993). Orçamentos e democracia: o Estado-Providência em Espanha e Portugal, 1960-1986. In *Análise Social*, 28(122), 589–606. <http://www.jstor.org/stable/41011143>
- Fernandes, A. M (2004). A convenção colectiva segundo o Código do Trabalho. In *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*. Coimbra: Almedina.
- Fernandes, A. M. (2020). *Direito do Trabalho* (20ª Ed.). Coimbra: Almedina.
- Ferreira, T. e Vieira, M. M. (2018). Emprego, empregabilidade e empreendedorismo: as políticas públicas para o emprego jovem. In *Observatório Permanente da Juventude*. Disponível em: OPJ-SocialBrief_EEE_01_10.pdf (ulisboa.pt).
- Harvey, D. (2016). *Condição pós-moderna* (26ª Ed.) (trad. A. Sobral e M. S. Gonçalves). São Paulo: Edições Loyola
- Harvey, D. (2013). *Para entender o Capital* (trad. Rubens Enderle). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Hespanha, P. et al. (2014). O Estado social, crise e reformas. In J. Reis et al. *A economia política do retrocesso crise, causas e objetivos observatório sobre crises e alternativas*. Coimbra: Edições Almedina.
- Hyman, R. (2002). Europeização ou erosão das relações laborais? (trad. J.P. Moreira). In *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, junho (pp. 7-32).
- Kovacs, I. (2005). Emprego flexível em Portugal. Alguns resultados de um projeto de investigação. In I. Kovacs. *Flexibilidade de emprego: riscos e oportunidades* (pp.11-49). Oeiras: Celta.
- Leite, J. (2016). *Direito do Trabalho. Notas sumárias*. Porto: Centro de Investigação Jurídico Económica.
- Lima, M. (2015). A reconfiguração do regime de emprego e de relações em Portugal na ótica liberal. Junho, In *Cadernos do Observatório*, CES #5.
- Maito, E. (2018). The tendency of the rate of profit to fall since the nineteenth century and a world rate of profit. In G. Carchedi, M. Roberts *World in crisis. A global analysis of Marx's Law of profitability* (pp. 129-156). Chicago: Haymarket Books.
- Malta, J. C. (2021, 20 de setembro). *Oito em cada dez empregos criados em Portugal são precários*. Rádio Renascença. <https://rr.sapo.pt/especial/economia/2021/10/01/oito-em-cada-dez-empregos-criados-em-portugal-sao-precarios/252596/>
- Maranhão, D., Carvalho, L. I. B (1993). *Direito do Trabalho* (17ª Ed.). Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getulio Vargas.

- Marx, K. (2013 [1867]). *O Capital – Crítica da economia política. Livro 1 – O processo de produção do capital* (trad. R. Enderle). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Merçon, P. (2012). Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. In *Revista do TST*, Brasília, vol. 78, n.º 2, abr/jun.
- Mészáros, I. (2015). Desemprego e precarização. Um grande desafio para a esquerda (trad. Claudete Pagotto). In *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil* (27-44).
- Mészáros, I. (1981). *Marx: a teoria da alienação* (trad. W. Dutra). Rio de Janeiro: Zahar.
- OIT (2016). *O emprego atípico no mundo. Desafios e perspectivas*. Genebra: BIT.
- OIT (2018). *Trabalho digno em Portugal 2008-2018. Da crise à recuperação*. Genebra: BIT
- Olea, M. A. (1969). *Introdução ao Direito do Trabalho* (2ª Ed.). Porto Alegre: Edição Sulina.
- Pachukanis, E. B. (2020). *Teoria geral do direito e marxismo* (trad. P. Almeida). São Paulo: Boitempo Editorial.
- Plá Rodriguez, A (2015). *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- Ramalho, M. R. P (2019). *Tratado de Direito do Trabalho*. Parte IV – Contratos e regimes especiais. Coimbra: Almedina.
- Ramos, V. (2014). Dinâmicas de crescimento nas profissões intelectuais e científicas, mobilidade para todos ou diferenciação?. J. Matos, Domingos, N. (orgs). In *Novos Proletários: a precariedade entre a “classe média” em Portugal*. Lisboa: Le Monde Diplomatique, 70 (pp. 15-28).
- Rebelo, G. (2018). A Constituição e a Segurança no Emprego. In M.E. Gonçalves, P. Guibentiff, G. Rebelo. *Constituição e mudança socioeconómica: quatro décadas da Constituição da República Portuguesa*. Cascais: Príncípa, pp.103-121.
- Roberts, M. (2018). The Euro crisis is a crisis of capitalism. In G. Carchedi, M. Roberts. *World in crisis. A global analysis of Marx’s Law of profitability* (pp. 435-456). Chicago: Haymarket Books.
- Roberts, M. (2016). *Uma taxa de lucro mundial: uma nova abordagem*. Disponível em <https://eleuterioprado.files.wordpress.com/2020/10/uma-taxa-de-lucro-mundial.pdf>
- Romita, A. S. (2011). *Proscrição da despedida arbitrária. Visão comparatista e Direito brasileiro*. São Paulo: LTr.
- Rosa, E. (2014). As características do capitalismo e do Estado em Portugal: a passagem de grupos econômicos e financeiros dominados pelo capital português a grupos dominados pelo capital multinacional, e de um Estado protetor a um Estado subserviente. In *Germinal: Marxismo e Educação em Debate*. Salvador, r. 6, n.1, (pp. 23-30), jun.
- Rosa, E. (2021a). *Baixos salários, riqueza criada insuficiente e a cair, um Estado cada vez mais endividado: o retrato de um país a caminho do abismo que é necessário também não esquecer nas decisões políticas*. Disponível em: [2-2021-salarios-pib-ue-pt.pdf \(eugeniorosa.com\)](https://eugeniorosa.com/2021/02/2021-salarios-pib-ue-pt.pdf)
- Rosa, E. (2021b). *Desigualdade crescente na repartição da riqueza criada anualmente no país (PIB) entre o trabalho e os donos do capital e grandes desigualdades salariais impostas pelas empresas que agravam a repartição da riqueza*. Disponível em: [13-2021-desigualdade-riqueza-salarios.pdf \(eugeniorosa.com\)](https://eugeniorosa.com/2021/03/13-2021-desigualdade-riqueza-salarios.pdf).

- Rosa, E. (2019). *Salários reais caem em Portugal entre 2015 e 2018 segundo o Ministério do Trabalho*. Disponível em: [19-2019-salarios-reais-caiem-Portugal.pdf \(eugeniorosa.com\)](https://eugeniorosa.com/19-2019-salarios-reais-caiem-Portugal.pdf)
- Sakamoto, E. (2020). *Escravidão contemporânea*. São Paulo. Editora Contexto.
- Santos, B. S. S. (1992). *O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: o caso português*. Coimbra: CES.
- Santos, B. S. S. (1995). Sociedade-Providência ou Autoritarismo Social?. In *Revista Crítica de Ciências Sociais*, N.º 42, maio.
- Sennet, R. (2012) *A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho ao novo capitalismo* (trad. M. Santarrita). Rio de Janeiro: BestBolso.
- Soeiro, J. B. A. (2015). *A Formação do Precariado: Transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal*. Tese de Doutoramento em Sociologia, Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Standing, G. (2011). *O Precariado: a nova classe perigosa*. Lisboa: Presença.
- Supiot, A. (2016). *Crítica do Direito do Trabalho* (trad. A. M. Fernandes). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian
- Sweezy, P. M. (1976). *Teoria do desenvolvimento capitalista* (trad. V. Dutra). São Paulo: Abril Cultural.
- Varela, R. (2018). Precariedade Na Europa 1945-2018: Reflexos em homenagem a Ricardo Antunes. In *Revista Pegada*, vol. 19, nº.14, Janeiro-Abril.
- Venn, D. (2009). *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators*, Working Paper N° 89.
- Vicente, J. N. (2019). Modalidades de contrato de trabalho. In J. Amado *et. al.* (Orgs). *Direito do Trabalho - Relação Individual* (p.375-486). Coimbra: Almedina.
- Xavier, B. L. (2014). *Manual de direito do trabalho*. (2ª. ed). Lisboa: Verbo.

WEBGRAFIA

- Amado, J. L. (2020, 25 de março). *O teletrabalho: do Código à Covid-19*. Observatório Almedina. <https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/03/25/o-teletrabalho-do-codigo-a-covid-19/>
- CGTP (2018). *Caracterização e evolução recente da precariedade do emprego em Portugal*. Disponível em: [Caracterizacao-precariedade-actualizacao-Agosto-2018.pdf \(cgtp.pt\)](https://www.cgtp.pt/Caracterizacao-precariedade-actualizacao-Agosto-2018.pdf)
- Ferreira, B. (2021). Observador. *Um terço dos desempregados sem acesso a prestações de desemprego*. Disponível em: [Um terço dos desempregados sem acesso a prestações de desemprego – Observador](https://www.observador.pt/pt/2021/03/25/um-terco-dos-desempregados-sem-acesso-a-prestacoes-de-desemprego-observador)
- Revista de Imprensa JE. (2021). *Oito em cada dez empregos criados em Portugal são precários*. Disponível em: [Oito em cada dez empregos criados em Portugal são precários \(com áudio\) – O Jornal Económico \(sapo.pt\)](https://www.jornaleconomico.pt/pt/2021/03/25/oito-em-cada-dez-empregos-criados-em-portugal-sao-precarios-com-audio-je)
- Rosa, E. (2021c). *António Costa e o trabalho precário*. Disponível em: [António Costa e o trabalho precário - Jornal Tornado](https://www.jornal-tornado.pt/pt/2021/03/25/antonio-costa-e-o-trabalho-precario)

“Teletrabalho com direitos: a Lei e a Negociação Coletiva” ocorrido em 16.06.2020, pela Práxis: Trabalho e Sindicalismo. Disponível em: ["Teletrabalho com Direitos: a Lei e a Negociação Coletiva" - YouTube](#)