



SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SETOR DE SERVIÇOS

Dignidade rima com flexibilidade, mas fica-se por aí.

Caros (as) Colegas,

Nos últimos dias, enquanto aqueles que têm algum foco para uma questão dessa importância ainda estão a digerir a brutal proposta de revisão da legislação laboral, a Ministra do Trabalho e de outras tantas coisas, tem proferido várias afirmações que parecem fazer dos trabalhadores os vilões do nosso país.

Sem dados concretos e oficiais faz afirmações (in)dignas até de um café entre amigos e aponta para as malvadas mães que só amamentam para abusar de um direito (então corta-se para todas, restringindo a sua liberdade de escolha), para os malvados trabalhadores que querem ter horários fixos, contratos estáveis e dignidade de tratamento em ambientes laborais saudáveis.

Que patrão, depois disto, pode ser criticado por interpretar que a trabalhadora abusa quando, sem apoio familiar, quer ter um horário que permita ir buscar o filho que frequenta a creche desde os seus quatro meses?

Que comentário de ódio pode ser criticado, quando é legítimo interpretar que a abertura de uma nova atividade justifica em termos legais um contrato a termo por cinco anos e aqueles que não o aceitam são malandros que não querem trabalhar?

Que sociedade é aquela em que vivemos quando a perda gestacional e o acompanhamento parental são tratados como se houvesse uma estratégia de manipulação ou aproveitamento?

E, já que estou a fazer perguntas retóricas, permitam-me mais uma: onde se foi buscar a ideia que a flexibilidade aumenta salários?

As empresas que melhor pagam têm melhores condições de trabalho, mais segurança, melhor acompanhamento na saúde, incentivos à permanência, incentivos à parentalidade, entre muitas outras coisas. Isto porque a atividade que exercem é lucrativa e têm uma estrutura bem organizada. Não são santos, mas querem estabilidade para aquilo em que estão verdadeiramente focadas: o negócio.

Quando comecei a trabalhar, um senhor que tinha 40 anos da função que eu desempenhava disse-me: uma empresa pode despedir trabalhadores, comprar a concorrência, baixar salários, aumentar cargas horárias, desmaterializar procedimentos, externalizar serviços, nunca mais terá sucesso a vender máquinas de escrever. Nunca me esqueço desta observação, porque a metáfora tem um alcance gigantesco. Os micro, pequenos e médios empregadores (perigosa generalização, que é usada porque a Sra. Ministra também generalizou e, num tempo em que temos o país a arder, parece justo combater o fogo com o fogo) não têm formação, não facultam formação, não ajustam nem modernizam o negócio e quando a coisa começa a correr mal enfrentam dois cenários comuns: despedir e acumular dívidas.

Quando as coisas correm bem a legislação laboral é, lamento afirmar, inócua. Não garante subsídio de alimentação, não garante subsídio de turno, não garante rácios salariais, não garante progressão salarial, não garante horários adequados às diferentes atividades, não garante nada quando a empresa tem boas condições financeiras. Nem as empresas que vão bem precisam que garanta, diga-se. Vão estar sempre abaixo do que podem, mas sempre acima do que devem, porque a imagem também vende.

As garantias laborais são mínimas, como tão bem sabe a Sra. Ministra e como mínimas que são, só interessam quando o garrote aperta. E, quando tal acontece, há duas formas de ver a sociedade e o trabalho: vamos proteger a parte fraca; ou vamos facilitar a vida a quem está em dificuldades. Lamento, não há compatibilidade à vista, na era do crescimento económico.

Estou convencido que esta revisão da legislação laboral não foi preparada para facilitar a vida a ninguém. É ideológica. E, como tal, visa não enquadrar a legislação nas necessidades do trabalho, mas mudar o trabalho enquadrando-o numa nova mentalidade - de desconfiança, de empoderamento empresarial e de banalização da precariedade.

Que resposta se dá ao empregador que, com a corda na garganta, acumula meses de dívidas aos trabalhadores e Segurança Social? E, mais importante, que resposta se dá, nessa situação aos trabalhadores e à Segurança Social? Nenhuma.

Para as empresas do "vamos aguentando" não se fomenta a formação, não se aumenta ou reforça a fiscalização preventiva (sim, não tem que ser punitiva). Reduz-se, mesmo, o custo com a formação dos trabalhadores porque é assim que a veem: como um custo. E quando "aperta o garrote", o bode expiatório não é o negócio, nem é a gestão, é o trabalhador.

Equilíbrio contratual. Simples. É isto que se espera da legislação laboral.

No trabalho, a subserviência e o poder não resultam do contrato de trabalho nem da legislação, resultam do facto empírico e bastante elementar de "quem paga, manda".

A legislação laboral deveria tornar o exercício desse poder um pouco mais suportável para o lado de quem trabalha, definindo as regras do jogo. Deveria mostrar-nos que pagar não é a única coisa que separa a escravatura do trabalho por conta de outrem. Há também - sobretudo, quando estamos num país de baixos salários - a dignidade do trabalho.

O atual governo prepara-se para demonstrá-lo com especial requinte, flexibilizando.

Mas flexibiliza o quê? Naturalmente, a forma de exercício de poder pelo empregador. Salvo honrosas exceções, em que os trabalhadores pelos números e pela especialização têm uma palavra a dizer, os empregadores ficam honrosamente isolados na dura tarefa de definir as condições em que se executa o trabalho.

E no caso dos trabalhadores que ainda têm algum poder negocial, toca a reduzi-lo pela limitação do direito à greve.

Mas, vamos lá, verifiquemos o que está em causa para o futuro dos trabalhadores em Portugal:

- A diminuição de diretos parentais, designadamente na amamentação, em clara contracorrente com a necessidade de inverter os níveis baixíssimos de natalidade que toda a Europa civilizada tenta combater.
- Uma maior desproteção dos trabalhadores na segurança no emprego – veja-se a possibilidade universal de impedir a reintegração em caso de despedimento ilícito; o aumento dos prazos dos contratos a termo e, em alguns casos, a sua possível eternização.
- O mais que previsível aumento do tempo de trabalho e sua desvalorização salarial – veja-se o caso do Banco de Horas individual imposto na admissão de qualquer trabalhador.
- Generalização das regras mais simples e menos protetoras para o despedimento com justa causa.
- A facilitação da proliferação dos chamados falsos recibos verdes.
- A redução do valor das coimas por incumprimento das regras legais e a redução da fiscalização do Estado;

- Facilitação da caducidade das convenções coletivas, quando se sabe que este mecanismo tem sido utilizado não como uma forma de modernização das relações de trabalho, mas como pura chantagem feita por empregadores a Sindicatos com vista à diminuição de direitos;
- Limitação da atividade e participação sindical;

E em benefício do elemento fraco das relações laborais, o trabalhador, o que muda? Bem, genericamente, o que a União Europeia indica que deve mudar. Valha-nos isso!

O Anteprojeto de revisão do Código do Trabalho, tal como ora se apresenta, constitui um dos maiores retrocessos de sempre da razão de ser do Direito do Trabalho, criado para fazer face à evidente desigualdade de armas entre o Trabalhador e as empresas.

E agrega-se tudo isso a uma tentativa de ilegalização em massa do trabalho em Portugal, por via do aperto em relação aos trabalhadores sem nacionalidade portuguesa, que conduzirá a uma redução do custo do trabalho, a uma precarização das relações laborais e a um revoltante aumento da indignidade na componente humana do trabalho.

Alguém acredita que os empreiteiros agrícolas ou as empresas de recrutamento ou colocação de trabalhadores vão deixar de importar mão de obra se as empresas continuarem a crescer, mesmo que haja constrangimentos nas migrações? Qualquer dúvida só pode resultar de desconhecimento, principalmente, porque entre os cafés onde se mandam "bocas" e nos gabinetes onde se tomam decisões nas grandes zonas urbanas do colarinho branco, há um denominador comum: não se assiste à realidade do resto do país.

E mesmo a realidade dos grandes centros urbanos colide com a flexibilidade. Com os baixos salários que se praticam neste país, vai a Sra. Ministra garantir, através do restante pelouro que lhe foi atribuído, creches 24 horas, sete dias por semana, para que os trabalhadores e trabalhadoras que não têm apoio familiar possam lá depositar os seus filhos aos quatro meses para trabalharem no horário que o empregador quiser?

Será o horário das trabalhadoras a amamentar uma nova forma de pressão laboral? Veremos... Mas algo me diz que sim.

Mas, pelo menos, contamos com a esperançosa manifestação da Sra. Ministra de que estas medidas vão levar ao aumento de salários. Porque, como todos sabemos, onde as condições de trabalho são piores, os salários são melhores...

Perdoem-me a ironia, não me cabe, enquanto sindicalista, pronunciar acerca das convicções ideológicas de quem quer que seja, mas quem diariamente trabalha para conhecer a realidade laboral não consegue enfrentar certas afirmações mantendo a sua sanidade mental sem algum humor.

Bem sei que os governantes têm um "contrato a termo" de quatro anos, cuja renovação implica muita produtividade, talvez esteja aí o termo de comparação para certas declarações.

Claro, Sra. Ministra do Trabalho, há quem não olhe para o contrato sem termo como uma prioridade, exceto, claro, se viver numa localidade com falta de emprego, se quiser comprar casa, se engravidar, ou se viver com algum problema de saúde. Mas como isto se encaminha, com a população a mover-se toda para o litoral e o interior entregue aos trabalhadores da grande distribuição e da cultura intensiva, com a falta de habitação acessível, com a baixa natalidade e a consciencialização de que o acesso à saúde é uma exceção, talvez o contrato a termo seja uma questão irrelevante.

Afinal, uma empresa de prestação de serviços ao Estado iniciar a exploração de uma cantina, ou ganhar um concurso para prestar serviços de segurança a um hipermercado ou de limpeza a um hospital, ou for contratada para fornecer trabalhadores agrícolas a uma estufa construída com financiamento europeu, é, na cabeça de alguns, expectável que os trabalhadores, mesmo sabendo que o negócio é permanente, sejam os únicos a ter que gerir as expectativas. Naturalmente, se forem contratados por cinco anos por acréscimo de trabalho na empresa, têm que estar conscientes que isso lhes dá uma maior margem negocial para aumentar o salário quando forem dispensados e contratados pelo prestador de serviços seguinte - que, diga-se, como ganhou o concurso ou o cliente por aparecer com um preço mais baixo, está mortinho por aumentar salários...

E no meio disto tudo, faz-se o paralelo entre a economia 4.0 e o trabalho, sem dados, sem demonstração de cenários, sem projeções, sem qualquer foco nos trabalhadores, diga-se, aqueles seres humanos que, por enquanto, são necessários às empresas.

Logo veremos o que nos acontecerá quando isso mudar e num país de baixos salários, baixas prestações sociais e baixas reformas nos remeterem ao papel de meros consumidores.

E, num texto com tantas interrogações, num país com elevados níveis de pobreza, de baixa natalidade, de desconexão entre o aumento do emprego e a densidade populacional, pergunto, por fim: onde está a dignidade das pessoas nesta grande reforma laboral?

**Pela dignidade no trabalho e na vida.
Pela segurança Profissional.
Sindicalize-se!**

Lisboa, 19 de agosto de 2025

O Presidente da Direção, José Filomeno

LISBOA: Av. Marquês de Tomar, 44, 5º, 1069-190 Lisboa | 217 816 040 | secretariageral@sitese.pt
PORTO - Rua Barão de S. Cosme, 166, 4º Drt, 4000-501 Porto | 222000988 | deleg_porto@sitese.pt
PORTALEGRE - Rua 19 de Junho, 31, 7300-155 Portalegre | 245 202 651 | deleg_portalegre@sitese.pt
FARO - Av. da República, 166, 2º. Esqº, 8000-080 Faro | 289 828 389 | deleg_faro@sitese.pt

