

PRECARIEDADE, TRABALHADORES MIGRANTES E PRECONCEITO ÉTNICO-RACIAL EM PORTUGAL: mudanças no emprego e respostas sindicais

*Dora Fonseca**
*José Soeiro***

A composição da força de trabalho em Portugal tem sofrido nas últimas décadas alterações estruturais, que caminham a par de mudanças de fundo na regulação do trabalho. Entre elas, destaca-se o significativo aumento da população estrangeira residente, que ultrapassava um quinto da classe trabalhadora em 2023. A reflexão sobre a precarização do trabalho não pode ignorar a presença crescente de trabalhadores migrantes, nomeadamente em setores como a administração e serviços de apoio, o alojamento e a restauração, a construção, as indústrias transformadoras, o trabalho em plataformas digitais (transporte de passageiros e entrega de comida) e a agricultura intensiva, designadamente quando marcada pela informalidade laboral e pelo trabalho clandestino. Pode dizer-se que a precariedade em Portugal, seja em setores tradicionais seja nos que resultam da digitalização do trabalho, é um fenómeno que só pode ser plenamente compreendido tendo em conta os fluxos de mão de obra, a divisão internacional do trabalho e o trabalho racializado, com as múltiplas discriminações que tecem a intersecção entre raça, classe e género na estrutura das desigualdades. O presente artigo apresenta um diagnóstico sobre o trabalho em Portugal e as suas transformações, identificando também o modo como os programas de ação das confederações sindicais e os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, ao nível setorial, incorporam (ou não) as temáticas do trabalho protagonizado por migrantes e do combate ao preconceito étnico-racial. Por fim, recorre-se ao caso do setor de transporte de passageiros organizado através de plataforma digital como exemplo da combinação entre desregulação económica e laboral e novas tensões xenófobas.

PALAVRAS-CHAVE: Precariedade. Trabalhadores migrantes. Plataformas digitais. Racism. Sindicalismo.

INTRODUÇÃO: precarização e migrações, dois fenómenos imbricados

A composição da força de trabalho em Portugal tem sofrido, nas últimas décadas, alterações estruturais, que caminham a par de mudanças de fundo na regulação do trabalho. No meio século que agora decorre desde a Revolução do 25 de abril de 1974, que pôs fim ao regime colonial-fascista, houve inúmeras transformações. Passou-se de um país rural e agrícola para um país de serviços, expandiram-se os serviços públicos, operou-se uma concentração populacional nas grandes áreas metropolitanas, feminizou-se o emprego, registou-se um aumento geral das qualificações

e assistiu-se a um duplo envelhecimento – menos nascimentos e maior esperança média de vida – acompanhado pelo prolongamento da vida laboral.¹ De entre essas grandes mudanças, não pode deixar de se sublinhar também o aumento muito significativo da população estrangeira residente: de 32 mil pessoas, em 1974, passou-se para 782 mil, em 2022, e para mais de um milhão em 2023, o que corresponde a um crescimento, só nesse ano, de mais de 33% (Agência para a Integração, Migrações e Asilo, 2024; FFMS, 2024; Oliveira, 2023).

Essas transformações na estrutura e no perfil do emprego em Portugal foram acompanhadas por alterações na regulação do trabalho, particularmente no que diz respeito à precarização do seu estatuto. Desde o início dos anos 2000, essa tendência é apontada por múltiplos diagnósticos sobre o trabalho em Portugal (Ferreira, 2009; Rebelo, 2004; Rosa, 2003), que chamaram a atenção, nomeadamente, para o cres-

¹ Uma análise mais detalhada dessas transformações do trabalho nos últimos 50 anos em Portugal, com dados diacrónicos sobre essas dimensões, pode ser encontrada em Soeiro (2024).

* Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social – CoLABOR.
Rua das Taipas nº 1. 1250-302. Lisboa – Portugal.
dora.fonseca@colabor.pt
<https://orcid.org/0000-0002-7882-4216>

** Instituto de Sociologia da Universidade do Porto. Faculdade de Letras da Universidade do Porto – IS-UP.
Via Panorâmica, s/n. 4150-564. Porto – Portugal.
josemourasoeiro@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-8860-8325>

cimento de realidades como o trabalho temporário e a subcontratação, o crescimento de formas precárias de emprego e os retrocessos que elas representam (Silva; Hespanha; Caldas, 2017; Valadas, 2017). Foram realizados, nas últimas duas décadas, dois Livros Verdes sobre as Relações Laborais (Dornelas, 2006; Dray, 2016) e um Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho (Moreira; Dray, 2022), que dão conta, de modo diferenciado, dessas dinâmicas, potenciadas agora por novas formas de trabalho relacionadas com a digitalização da economia, o teletrabalho e a plataformização, às quais muitas vezes não estão associados novos mecanismos de regulação e de proteção social.

Nos últimos 50 anos, multiplicaram-se, assim, mecanismos de desconstrução de quadros normativos protetores do emprego que vinham de trás, nomeadamente dos primeiros enquadramentos que se seguiram à Revolução de 25 de Abril de 1974. Isso ocorreu através de modalidades legais de precarização, de usos alternativos da lei, da clandestinização e não remuneração do trabalho, da deslaboralização de um conjunto crescente de atividades e da erosão da contratação coletiva (Soeiro, 2024; Leite *et al.*, 2014; Leite, 2013; Lima; Naumann, 2023; Silva; Hespanha; Castro Caldas, 2017). Na investigação sociológica portuguesa acerca desses fenómenos, não tem estado ausente a dimensão das migrações, mas esta não tem tido, porventura, o peso devido. O debate sobre o capitalismo racial na sociologia portuguesa é incipiente e a tradição do “marxismo negro”, designadamente norte-americano, só recentemente tem vindo a ganhar alguma presença no campo das ciências sociais em Portugal, através, por exemplo, das referências a W. E. B. Du Bois e de publicações em língua portuguesa sobre a sua obra – como a de Burawoy (2022). Embora exista reflexão historiográfica sobre a centralidade do trabalho forçado apropriado no colonialismo tardio em Portugal e sobre a questão laboral “indígena” no Império português (Monteiro, 2018), o aumento da participação de trabalhadores migrantes e de

grupos racializados na composição da classe trabalhadora portuguesa na última década não tem sido pensado na sociologia a partir de conceitos como o de “regimes racializados de acumulação” (Braga, 2023, p. 20; Fraser, 2022, p. 41), que procuram articular a exploração económica e as formas de expropriação política dos trabalhadores.

A precariedade no emprego em Portugal tem sido abordada sociologicamente a partir de múltiplos prismas, sublinhando-se a relação entre precarização, novas desigualdades de classe (Estanque, 2005) e o aumento da pobreza (Diogo, 2012). Analisando-se o impacto da precariedade no quotidiano, na diminuição das margens de ação coletiva, na degradação de carreiras contributivas, nas percepções de justiça, na participação política e nas projeções de futuro (Carmo; Matias, 2019); ou estudando-a, por exemplo, a partir das vivências subjetivas, dos percursos e do discurso vivido de quem se encontra – e resiste – a esses “regimes de precariedade” (Carmo *et al.*, 2021). Várias pesquisas problematizaram os desafios que algumas dessas transformações no mundo laboral colocaram ao mundo sindical (Estanque; Ferreira, 2002), analisando criticamente as estratégias do sindicalismo português face a uma “nova questão social” marcada pela multiplicação de estatutos precários e pela instalação de um desemprego estrutural (Estanque; Costa, 2011), indagando a utilização de diferentes recursos de poder – estrutural, associativo, institucional, societal – por parte das organizações de trabalhadores para resistirem, entre outras dinâmicas, à precarização do trabalho em setores com tradição de organização coletiva (Costa, Estanque, Fonseca e Silva, 2020) ou estudando a emergência de organizações de precários e de novos movimentos sociolaborais nas primeiras décadas do século XXI (Estanque; Costa, 2012; Soeiro, 2015; Fonseca, 2016).

A imigração laboralmente induzida para Portugal é parte desse fenómeno e inscreve-se na matriz histórica das relações coloniais do país, com a proveniência de contingentes de

trabalhadores dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (Palop). Numa primeira fase, a partir do final da década de 1960, foram trabalhadores, sobretudo, de Cabo Verde e, numa segunda fase, após os processos de independência daqueles países, a partir de 1975, houve maior diversificação (Baganha; Ferrão; Malheiros, 2002). É possível ainda hoje identificar as formas de segmentação do mercado de trabalho em função das nacionalidades e verificar, no mundo do trabalho em Portugal, a reprodução de padrões de colonialidade (Quijano, 1992), isto é, os efeitos duradouros e estruturais do colonialismo em contexto pós-colonial, por formas não capitalistas de exploração, pela divisão racial do trabalho, pela desigualdade salarial ou pela subalternização com base na nacionalidade e etnicidade. Essa dimensão articula-se com outras: o desemprego, a espacialização das desigualdades urbanas, a precariedade habitacional e a maior vulnerabilidade à violência policial – incluindo a que mata – nos territórios da classe trabalhadora racializada (Alves, 2022).

A participação elevada dos estrangeiros residentes no mercado de trabalho português é marcada, de facto, por múltiplas precariedades, reproduzindo-se em Portugal a tendência internacional de disponibilidade dos trabalhadores migrantes para desempenharem tarefas menos atraentes do ponto de vista da remuneração, dos horários, dos ritmos de trabalho, e estando essa população, apesar da heterogeneidade que a constitui, concentrada maioritariamente em ocupações de baixo estatuto, menos qualificadas e mais arriscadas – construção civil, trabalho doméstico remunerado, limpezas, hotelaria, restauração –, cujo quotidiano laboral é particularmente marcado pela informalidade e por deficientes condições de higiene e segurança no trabalho (Peixoto, 2011; Pereira, 2014; Oliveira; Pires, 2010; Oliveira, 2023).

Não apenas o estatuto laboral precário, mas também o estatuto de cidadania dos migrantes torna-os particularmente vulneráveis a práticas de discriminação. As dificuldades

de integração são potenciadas pela reprodução de desigualdades estruturais; pelas barreiras linguísticas, particularmente quando as atividades profissionais implicam necessidades de comunicação; por situações de discriminação no acesso ao mercado de trabalho; pelas formas de contratação; pelo desconhecimento sobre os enquadramentos legais do trabalho e menor acesso a informação acerca de direitos e deveres dos trabalhadores; pela menor capacidade reivindicativa; pela normalização de certas formas de discriminação e pela indulgência de algumas entidades face a elas (Oliveira, 2023; Góis; Marques; Valadas, 2018). Os movimentos sindicais têm muitas vezes dificuldade em aproximar-se desses trabalhadores. Também por isso, muito embora as duas centrais sindicais – Confederação Geral de Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional (CG-TP-IN) e União Geral de Trabalhadores (UGT) – tenham departamentos específicos para lidarem com a questão das migrações, os trabalhadores migrantes são frequentemente mais representados por associações de imigrantes do que por sindicatos (Pereira, 2014; Soeiro, 2022; Kolarova; Peixoto, 2009). É possível dizer que o principal esforço do movimento sindical português sobre essa matéria se concentrou, nas últimas décadas, particularmente no início dos anos 2000, nas questões da legalização dos trabalhadores imigrantes. Como assinalaram Kolarova e Peixoto (2009), num estudo sobre sindicatos e imigração em Portugal, os sindicatos tiveram um papel relevante na estruturação das políticas de imigração, participando da sua elaboração e sendo-lhes atribuído inclusivamente, por algumas leis de imigração, um papel institucional na comprovação da existência de relações de trabalho para a obtenção de autorização de residência. Muito mais residual foi, contudo, ainda segundo aqueles autores, a sua atenção às “questões de ordem laboral”, verificando-se na prática “a ausência dos assuntos desses trabalhadores [migrantes] na negociação colectiva” (Kolarova; Peixoto, 2009, p. 124)

Para desenvolvermos um olhar sobre a precariedade no Portugal contemporâneo, parece-nos impossível não dar o devido destaque à questão das migrações, da divisão internacional do trabalho e da racialização de determinadas atividades em que existe uma grande presença de migrantes, bem como às desigualdades engendradas pela articulação entre classe, origem nacional e pertença étnico-racial. A imigração assume hoje uma dimensão maior do que nunca em Portugal e corresponde a uma transformação de fundo e a um grande desafio a todos os níveis. Em 2023, foi alcançado um número inédito de cidadãos estrangeiros titulares de autorização de residência: 1.044.606, o que corresponde a mais que uma duplicação numa década (Agência para a Integração, Migrações e Asilo, 2024; Oliveira, 2023). Se a população estrangeira representava já 7,5% da população residente em Portugal em 2022, o impacto em termos laborais e de contribuintes para o sistema de segurança social era ainda mais relevante: 682.719 pessoas singulares de nacionalidade estrangeira com contribuições pagas ao sistema de segurança social em 2022, ou seja, 13,5% do total de contribuintes de Portugal, um número também recorde.

A importância desse fenómeno não resulta apenas da sua expressão quantitativa. O facto é que parece haver um número cada vez maior de trabalhadores migrantes que vão sendo atirados para fora da cidadania salarial, designadamente os trabalhadores da agricultura intensiva em Odemira, no litoral alentejano ou da apanha ilegal de amêijoas no Rio Tejo; os trabalhadores de novo tipo da era digital, com os motoristas e estafetas das plataformas digitais à cabeça; ou as trabalhadoras domésticas remuneradas e as profissionais das empresas de cuidados domiciliários. O crescimento dessas situações de precariedade, ainda que dê origem a novas formas de mobilização, não parece ser acompanhado por um recrudescimento da filiação sindical dentro desses segmentos do mundo do trabalho, embora existam alguns sinais de aproximação e de preocupação sindical com es-

sas realidades, que adiante teremos oportunidade de indicar. Por outro lado, mudanças no tipo de fluxos migratórios – com maior presença de imigrantes sem a proximidade cultural, linguística e religiosa das primeiras vagas migratórias dos Palop ou da União Europeia (UE) – e um novo contexto político, a partir de 2019 – com a presença institucional da extrema-direita no Parlamento² e uma presença cada vez maior na esfera pública dos seus argumentos e narrativas – parecem estar a introduzir alterações numa opinião pública historicamente favorável à imigração, alimentando novas tensões em alguns setores (como assinalamos a propósito do transporte de passageiros) e legitimando comportamentos de ódio face a trabalhadores migrantes. A recente adoção, pelo governo português, de medidas restritivas no acesso a mecanismos de regularização, com a eliminação do mecanismo da “manifestação de interesse” (Henriques, 2024a), e a sugestão, por parte de responsáveis políticos, de uma relação entre imigração e “sentimento de insegurança” (Montenegro [...], 2024) reforçam esse quadro.

NOTA METODOLÓGICA

No âmbito deste trabalho, recorreremos à combinação de dados primários e secundários, privilegiando uma abordagem qualitativa. Foi efetuada uma ampla recolha de dados estatísticos disponibilizados por fontes oficiais por forma a permitir a caracterização mais atualizada e precisa possível das características sociodemográficas da força de trabalho imigrante, das suas características e da sua integração no mercado de trabalho português e dos dados acerca da discriminação com base étnico-racial. Para

² Nas eleições legislativas de outubro de 2019, o partido CHEGA, organização de extrema-direita fundada em abril daquele ano, elegeu um deputado, num Parlamento formado por 230. Nas eleições legislativas de 2022, a representação parlamentar do partido cresceu para 12 deputados. Após a demissão do governo de maioria absoluta do Partido Socialista em novembro de 2023, o CHEGA conquistou mais de um milhão de votos e elegeu 50 parlamentares, ou seja, mais de um quarto dos assentos disponíveis, nas eleições legislativas de março de 2024.

essa caracterização, procedeu-se também à revisão da literatura sobre o tema e ao recurso a conteúdos da imprensa escrita. Esses elementos de enquadramento foram complementados com a análise documental das diretivas europeias, de instrumentos de política pública e dos planos de ação das duas centrais sindicais portuguesas (CGTP e UGT), concentrando o enfoque analítico na questão dos trabalhadores migrantes e do combate ao racismo. Fez-se também o levantamento e a análise de conteúdo de cláusulas de sete Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCTs) de quatro setores onde existe uma mais elevada percentagem de trabalhadores migrantes: as atividades de administração e serviços de apoio; o setor do alojamento, restauração e similares; o setor da construção; e as indústrias transformadoras. O trabalho empírico beneficiou ainda de uma abordagem de tipo etnográfico, assente em observação participante de manifestações de trabalhadores de plataformas digitais e da observação dos grupos de WhatsApp desses trabalhadores, bem como de informações obtidas junto de informantes privilegiados no setor do *delivery* e do transporte de passageiros através de plataforma digital, designadamente dirigentes de coletivos informais e gestores de grupos. São utilizados, no presente artigo, excertos anonimizados de comunicações nos grupos de WhatsApp, cuja pesquisa se fez por palavras-chave, e foi analisado o Diário da Assembleia da República relativo a uma sessão de debate sobre a regulamentação do trabalho em plataformas, cujo conteúdo foi analisado e é mobilizado para o presente artigo.

A PRESENÇA DE TRABALHADORES MIGRANTES EM PORTUGAL: segmentação e desigualdades étnico-raciais

Nos últimos inquéritos europeus de cujos dados dispomos, Portugal constava ainda no grupo de países com opiniões genericamen-

te favoráveis à imigração. No inquérito social europeu de 2018,³ este destacou-se como o país europeu onde havia mais a percepção de que a imigração é boa para a economia – com um valor médio de 6,3 (numa escala de 0 a 10), seguido da Irlanda (6,2) e da Suíça (6,2) – e incluía-se no restrito número de países em que a maioria da população é da opinião de que os imigrantes não são uma sobrecarga para a segurança social (Oliveira, 2023). Para esta realidade, contribui, entre outros fatores, a circunstância de a população estrangeira ser maioritariamente constituída por indivíduos com afinidades culturais, linguísticas e religiosas – note-se o peso dos brasileiros e dos cabo-verdianos, por exemplo – e o facto de a imigração para Portugal ser essencialmente de pessoas em idade ativa, com elevadas taxas de contribuição para a segurança social e pouca dependência de benefícios sociais. Todavia, essa situação não é estática nem isenta de contradições. É preciso atender às mudanças em curso no perfil da imigração em Portugal. Ao mesmo tempo, deve assinalar-se a permanência de grandes desigualdades entre portugueses e residentes estrangeiros no mundo do trabalho e a persistência de fenómenos de discriminação.

A composição da força de trabalho migrante em Portugal é cada vez mais diversa, com um forte componente de pessoas oriundas do Brasil e com uma presença crescente de imigrantes de países da Ásia. As nacionalidades estrangeiras mais representadas na classe trabalhadora – medidas pelo número de pessoas com contribuições para a segurança social, ou seja, excluindo as situações de trabalho informal, sobre as quais é difícil ter dados – eram, em 2022, a brasileira (40,5% do total de contribuintes estrangeiros), seguida da indiana (8,2%, sendo que há dez anos era uma nacionalidade praticamente inexistente), a cabo-verdiana (3,8%, registrando-se uma diminuição nos últimos anos), a angolana (3,1%) e a ucraniana (3% do total de contribuintes estrangeiros, quando haviam sido mais de 20%

³ Home | European Social Survey.

há uma década). No universo de contribuintes estrangeiros, os cidadãos oriundos dos países do subcontinente indiano representavam já 24,1% em 2022 (Oliveira, 2023). Nalguns casos, o número de contribuintes desses países é superior ao dos residentes da mesma nacionalidade (159 para cada 100, no caso dos indianos; Oliveira, 2023), uma vez que, apesar de fazerem descontos para a Segurança Social, muitos imigrantes aguardam ainda a regularização ou título de residência no país, o que se traduz na precariedade do seu estatuto de cidadania em Portugal, com efeitos em todas as esferas da vida.

O último relatório *Indicadores de Integração de Imigrantes* aponta para a persistência da segmentação do mercado de trabalho português em função da nacionalidade, sugerindo a existência de uma relação entre precariedade laboral e trabalho migrante, com os trabalhos oferecidos a imigrantes a serem mais precários e mais expostos à instabilidade na relação laboral. As principais desigualdades que afetam os trabalhadores imigrantes podem ser sistematizadas a partir das estatísticas oficiais: i) os trabalhadores estrangeiros estão mais representados nos grupos profissionais da base da hierarquia das ocupações; ii) há entre os trabalhadores imigrantes maior prevalência de sobrequalificação relativamente às atividades exercidas; iii) auferem remunerações globalmente mais baixas que o total de trabalhadores do país (menos 5,3% em média, em 2021; mas menos 35% em média se a comparação for, por exemplo, com os cidadãos do Nepal, para o mesmo ano; ou menos 35% para os do Bangladesh; ou menos 31% no caso dos indianos); iv) têm vínculos mais precários (por exemplo, apenas 13,5% dos indianos tinham contrato sem termo em 2021; ou 34,2% dos brasileiros, no mesmo ano); v) encontram-se mais expostos a acidentes de trabalho mortais e não mortais; e vi) apresentam maiores taxas de desemprego que os nacionais (Oliveira, 2023).

Os dados disponibilizados assinalavam, relativamente ao ano 2021, a sobrerrepresenta-

ção de trabalhadores estrangeiros em três Grupos Profissionais (GP), verificando-se a continuidade de uma tendência com pelo menos duas décadas. Estes correspondem aos grupos de base do mercado de trabalho português: i) trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices; ii) operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem; e iii) trabalhadores não qualificados. Metade dos trabalhadores, por conta de outrem estrangeiros, concentrava-se nesses grupos (50,9%), sendo que 30,8% estava inserido no grupo profissional dos trabalhadores não qualificados (o GP 9). O peso significativo de trabalhadores não qualificados entre os trabalhadores por conta de outrem estrangeiros tem implicações particulares, dado que o trabalho não qualificado está associado a graus elevados de precariedade no emprego que resultam de contratos de trabalho a termo certo ou incerto, baixos salários, proteção social reduzida, mas também a níveis mais baixos de satisfação no emprego decorrentes de conteúdos funcionais desinteressantes, penosos, monótonos e da ausência de perspectivas de carreira. É importante destacar que, entre 2011 e 2021, o incremento da concentração de trabalhadores estrangeiros no GP 9 foi de +70,2%.

Como se esperaria, há determinadas nacionalidades mais presentes nesse grupo profissional dos trabalhadores não qualificados, o que revela as desigualdades internas, em função das origens nacionais, dentro da população estrangeira residente em Portugal. De facto, se no total de estrangeiros, há 30,8% nesse grupo, se considerarmos apenas os imigrantes do Nepal a percentagem sobe para 58,2%, da Guiné-Bissau para 54,7%, de Cabo Verde para 44,5% e da Índia para 44,2% (Oliveira, 2023). São também estas as nacionalidades com maior distância negativa face à média de rendimentos da população estrangeira. Ou seja, continua a registar-se uma ligação dos trabalhadores imigrantes, particularmente de certos grupos racializados, aos trabalhos mais exigentes, perigosos e “sujos” (*demanding, dangerous and dirty*), o

que sublinha que as economias capitalistas não apenas requereram historicamente certas pré-condições não económicas que estruturaram a opressão racial e patriarcal, como reproduzem e acentuam ainda hoje mecanismos de expropriação racializada (Fraser, 2022). Nesta linha, não é de admirar que sejam as profissões simultaneamente racializadas e feminizadas aquelas em que a remuneração base média é a mais baixa de todas: os dois subgrupos mais mal pagos do conjunto dos trabalhadores por conta de outrem em Portugal são o dos trabalhadores dos cuidados pessoais e similares (688,66€ em 2021) e dos trabalhadores da limpeza (689€ em 2021), em que predominam mulheres imigrantes; e o dos trabalhadores não qualificados da agricultura (699,03€), onde se concentram trabalhadores provenientes do subcontinente indiano (Oliveira, 2023).

No domínio da inspeção laboral, tem-se podido comprovar essas desigualdades. A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem identificado fenómenos de tráfico de seres humanos para exploração laboral ou trabalho forçado e realidades de abuso em vários setores onde os imigrantes são a força de trabalho predominante, particularmente na agricultura. Como refere a ACT, “é neste setor de atividade [agricultura] que tem vindo a detetar as piores condições de exploração laboral” (Atividade de Inspeção do Trabalho, 2020, p. 175). Vale referir que este é também um setor onde se verificou um aumento de 223% de trabalhadores estrangeiros entre 2011 e 2021, quando o crescimento dos trabalhadores portugueses foi de 24% no mesmo período (Oliveira, 2023).

A racialização tem também expressão em termos de discriminação. Sete por cento dos indivíduos de origem da África Subsariana “declararam ter tido experiências de discriminação com base na sua origem étnica e 23% com base na sua cor de pele” (Oliveira, 2023, p. 309-310). O caso dos ciganos portugueses deve ser referido. Trata-se do grupo com maiores níveis de desemprego (46% de taxa de desemprego) e com grandes níveis de

discriminação: mais de metade da população cigana residente em Portugal já experienciou situações de discriminação, 4 em cada 5 percebe a existência de discriminação com base na origem étnica e quase 3 em cada 4 afirmam que este tipo de discriminação é frequente ou muito frequente (European Anti Poverty Network, 2024). Episódios de violência relativamente inéditos têm surgido no espaço público, designadamente contra imigrantes do subcontinente indiano e também de origem africana. É disso exemplo a tortura de trabalhadores imigrantes provenientes do Bangladesh, Nepal e Paquistão, em Odemira, no Alentejo, por parte de militares da Guarda Nacional Republicana,⁴ em 2021, num total de 33 crimes de alegados maus-tratos, com filmagens de humilhação e agressão, incluindo agentes das forças de segurança a obrigar trabalhadores estrangeiros a inalar gás pimenta pela boca e pelo nariz (Militares [...], 2021). Ou as mais recentes agressões violentas de trabalhadores imigrantes argelinos, marroquinos e venezuelanos, no Porto, com a invasão de domicílio e espancamento de residentes estrangeiros com paus por milícias de extrema-direita, em maio de 2024 (Henriques, 2024b; Oliveira, 2024).

COMBATE AO RACISMO E INTERVENÇÃO SINDICAL: diretivas europeias, planos nacionais e os programas das centrais sindicais

Se a precarização tem andado a par de um bloqueamento progressivo da negociação coletiva, com o recuo das taxas de sindicalização e da cobertura por convenções coletivas atualizadas, esse fenómeno é ainda mais acentuado em todos os grupos mais distantes dos mecanismos de voz coletiva e das formas instituídas de representação dos trabalhado-

⁴ A Guarda Nacional Republicana é uma força de segurança de natureza militar, constituída por um corpo especial de tropas e dotada de autonomia administrativa, com jurisdição em todo o território nacional português e ainda no mar territorial.

res. Em Portugal, o número de trabalhadores sindicalizados recuou de 1.487 mil em 1978 para 615 mil em 2019 e a taxa de cobertura das convenções coletivas atualizadas ou de novas convenções coletivas era de apenas 30% em 2018, quando rondava os 60% uma década antes, sendo bastante inferior à taxa de cobertura das convenções coletivas em vigor em ambos os casos⁵ (Lima; Naumann, 2023). A presença crescente de imigrantes na força de trabalho em Portugal e a imbricação entre exploração de classe, dominação patriarcal e discriminação racista colocam desafios ao movimento sindical. Mas estarão os sindicatos a responder a essas questões? Têm desenvolvido uma concepção da classe trabalhadora atenta a essas questões? Têm incorporado o combate antirracista nas suas agendas sindicais? E como respondem a comandos institucionais vindos do Estado nacional e da UE?

A Comissão Europeia (CE) lançou, em setembro de 2020, o Plano de Ação contra o Racismo 2020-2025 (European Commission, 2020).⁶ Este assenta na rejeição de qualquer forma de discriminação baseada na origem racial ou étnica. O plano de ação estabelece uma série de medidas com o objetivo de intensificar a ação, dar voz às pessoas oriundas de minorias raciais ou étnicas e congregar os esforços de diferentes atores numa estratégia comum focada no combate eficaz do racismo. Na área do emprego, a tónica é colocada na proibição da discriminação com base no sexo, origem racial ou étnica, deficiência, idade, orientação

sexual e religião ou crença. É esperado que os Estados-membros desenvolvam e adotem planos de ação nacionais contra o racismo e a discriminação racial com base nas orientações plasmadas no plano da CE. E, ao fazê-lo, devem ter em conta os contextos e especificidades nacionais. Está ainda prevista a produção de relatórios nacionais sobre a implementação dos planos.

A discriminação no mercado de trabalho, na procura de emprego ou no local de trabalho, motivada pela origem étnica ou por um *background* imigrante, é uma preocupação antiga em documentos da CE, consubstanciada na Diretiva da Igualdade Racial⁷ de 2000. Esta moldou a proteção legal contra a discriminação baseada na origem étnica ou racial durante duas décadas, proibindo a discriminação direta ou indireta com base na origem racial ou étnica nas áreas do emprego e da ocupação profissional, nomeadamente.

Dois pontos da diretiva são particularmente importantes para as relações coletivas de trabalho e abrem as portas ao combate à desigualdade e ao preconceito étnico-racial também por meio de IRCTs. Os pontos 23 e 27 da diretiva recomendam, resumidamente, a promoção do diálogo social e a aplicação pelos atores das relações coletivas de trabalho (sindicatos/confederações sindicais e organizações de empregadores) dos pontos da diretiva que são do âmbito das convenções coletivas. Os Estados-membros devem, assim, promover o diálogo social com vista à igualdade de tratamento de diversas formas, designadamente através da negociação coletiva (Artigo 11).⁸

⁵ Existe uma diferença entre o chamado “*stock and flow*” das convenções coletivas. O número de convenções coletivas em vigor é superior ao número de novas convenções celebradas ou atualizadas, o que significa que podem encontrar-se em vigor convenções que não são atualizadas há vários anos. A taxa de cobertura total pode, por isso, não retratar fielmente o maior ou menor dinamismo da negociação coletiva.

⁶ EU Anti-racism Action Plan 2020-2025 - European Commission (europa.eu). O plano é suportado por fundos europeus destinados a promover o desenvolvimento de infraestruturas e a igualdade de acesso ao mercado de trabalho, aos cuidados de saúde e sociais, à habitação e a serviços de educação e formação de elevada qualidade, não segregados e inclusivos, em especial para os grupos desfavorecidos. Na sua base, encontram-se as preocupações com o impacto do preconceito étnico-racial no acesso às áreas referidas.

⁷ Diretiva 2000/43/CE do Conselho de 29 de junho de 2000 Diretiva - 2000/43 - EN - EUR-Lex (europa.eu).

⁸ Artigo 11 (Diálogo social): 1. Os Estados-Membros tomarão as medidas adequadas para, de acordo com as suas tradições e práticas nacionais, promoverem o diálogo social entre os parceiros sociais, com vista à promoção da igualdade de tratamento, designadamente através da monitorização das práticas no local de trabalho, de convenções coletivas, de códigos de conduta, da investigação e do intercâmbio de experiências e boas práticas. 2. Sempre que compatível com as respetivas tradições e práticas nacionais, os Estados-Membros incentivarão os parceiros sociais, sem prejuízo da respetiva autonomia, a celebrar, ao nível apropriado, acordos que estabeleçam regras de combate à discriminação nos domínios referidos no artigo

Em julho de 2021, o XXII Governo Constitucional aprovou o Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025.⁹ Considerado como um dos quatro desafios estratégicos no âmbito da coesão social e nacional, vem responder ao repto lançado pelo Plano de Ação da União Europeia contra o Racismo 2020-2025, da CE. Foi apresentado no período pós-pandemia covid-19, reforçando, nesse contexto, o princípio da igualdade e o da proibição da discriminação em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual, concretizados nomeadamente através do Código do Trabalho (CT), do Código Penal e da Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto.¹⁰ O CT português contém, de facto, disposições gerais sobre igualdade e não discriminação (artigos 23 a 28), definindo conceitos em matéria de igualdade e não discriminação, os princípios e efetivação do direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, bem como as situações a que se aplica a proibição de discriminação.

A concretização da igualdade e da não discriminação é um dos objetivos do plano nacional de combate ao racismo. O outro é o reforço dos meios destinados à prevenção e combate ao racismo através de medidas transversais e direcionadas. O plano estrutura-se em torno de quatro princípios: (i) desconstrução de estereótipos; (ii) coordenação, governança integrada e territorialização; (iii) intervenção integrada no combate às desigualdades; e iv) interseccionalidade. A área 4 do plano é dedicada ao Trabalho e Emprego e contempla nas atividades propostas, entre outras, a identificação de cláusulas de IRCTs e de boas práticas

3.o que estejam incluídos no âmbito da negociação coletiva. Estes acordos respeitarão os requisitos mínimos estabelecidos na presente diretiva e as pertinentes medidas nacionais de execução.

⁹ Portugal contra o Racismo - PNCRD 2021-2025 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2021).

¹⁰ Estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, cuja aplicação é acompanhada pela Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial.

dos parceiros sociais, em matéria de prevenção e combate à discriminação étnico-racial.

A leitura conjunta do plano nacional e do plano da CE, tendo em linha de conta a existência da Diretiva da Igualdade Racial já referida, chama a atenção para o objetivo de envolvimento dos parceiros sociais e inscrição do combate ao racismo e à discriminação na agenda da negociação coletiva. O diálogo social e a negociação coletiva são importantes instrumentos de efetivação dos direitos laborais e humanos e de exercício da justiça social no contexto das relações laborais e do mercado de trabalho. Todavia, este é um terreno até agora pouco explorado, principalmente no que diz respeito aos conteúdos de convenções coletivas. Tampouco é conhecido o resultado do levantamento das cláusulas existentes em IRCTs a esse propósito, que se previa ser promovido no quadro do plano nacional, a cargo da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e da Organização Internacional do Trabalho em Lisboa (OIT Lisboa).

O diálogo social e a negociação coletiva estiveram desde sempre ao serviço dos objetivos da justiça, do progresso e da coesão social, para além de surgirem associados a níveis mais elevados de igualdade e equidade, mercados de trabalho mais inclusivos, bem como de progresso social e desenvolvimento sustentável (Molina; Pedersini, 2022; Picot; Pedersen, 2024; OECD, 2019). Serão, por isso, veículos fundamentais para a promoção de agendas de igualdade e de não discriminação no mundo do trabalho, evitando porventura que se acrescente mais desigualdade à desigualdade, mas também mais discriminação à que o trabalho precário já transporta e ajuda a reproduzir. Por isso, importa perceber que alcance poderá ter o plano de combate ao racismo e à discriminação aprovado na sua vertente de diálogo social e negociação coletiva, já que esta é enunciada como uma prioridade antiga ao nível de diferentes documentos da CE.

Por outro lado, ao falar de diálogo social e negociação coletiva, é inultrapassável dar aten-

ção aos atores sindicais e à representação coletiva dos trabalhadores. Já aqui foi referido que tanto a CGTP como a UGT possuem departamentos que lidam com a questão das migrações. No caso da CGTP, a existência da Comissão Nacional de Trabalhadores Imigrantes na estrutura da central é prevista no Artigo 54 dos estatutos, enquanto estrutura específica de interligação da atividade dos sindicatos e da CGTP com os imigrantes, e a luz verde à sua constituição foi dada no plano de ação para o quadriénio 2016-2020.¹¹ Reconhecendo a exploração e as más condições de trabalho – e de vida, com restrição de acesso a bens e serviços essenciais, como sejam a saúde, educação, habitação etc. – de que os trabalhadores imigrantes são muitas vezes vítimas, os objetivos passam por dar continuidade ao trabalho sindical junto desse segmento de trabalhadores, com vista à efetivação de direitos e combate de todas as formas de discriminação, bem como dinamizar a sindicalização e a eleição de representantes sindicais entre os trabalhadores imigrantes.

O combate ao racismo e à discriminação aparece também, por exemplo, nos planos de ação nos anos mais recentes. Naquele que se refere ao quadriénio 2024-2028, reforça-se a atualidade da questão da (acrescida) exploração a que muitos imigrantes se encontram sujeitos, as más condições de trabalho (horários desregulados, insalubridade, vínculos precários...) e os baixos salários, bem como as condições indignas em que vivem ou são alojados por quem lhes oferece trabalho, chamando a atenção para a necessidade da regularização dos estatutos de permanência e de trabalho para que lhes seja possível aceder a direitos sociais e laborais e em igualdade de condições com os trabalhadores nacionais. Esse plano

refere a eleição de trabalhadores imigrantes como delegados sindicais e representantes para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST), mas, sobretudo, como dirigentes sindicais. De ressaltar que o combate ao racismo e à xenofobia são referidos explicitamente, afirmando-se que “a ação solidária anti-racista e anti-xenófoba da CGTP-IN é essencial no combate a fenómenos de racismo e xenofobia que levam à discriminação de muitos trabalhadores imigrantes” (CGTP-IN, 2024).

No caso da UGT, a Resolução Programática e Programa de Ação, aprovada no 14º Congresso (2022), faz referência ao acolhimento dos imigrantes e ao seu papel na sustentabilidade da segurança social, muito embora não tenha nenhuma referência ao racismo nem medidas concretas dirigidas à organização daquele segmento da classe trabalhadora. Assim, afirma-se que é necessário “ter respostas e políticas integradas para as populações migrantes em termos de condições de trabalho, de proteção social, de habitação, de infraestruturas de apoio, de educação e de saúde e garantir o total envolvimento dos sindicatos e demais parceiros sociais e da sociedade civil em geral na construção, acompanhamento e avaliação de políticas e medidas. Tais políticas não devem esquecer que os imigrantes não constituem um custo ou um encargo para as sociedades que os acolhem, constituindo antes um elemento essencial para enfrentar os desafios da sociedade e da demografia, contribuindo inclusivamente para a sustentabilidade do sistema de segurança social” (União Geral de Trabalhadores, 2022, p. 66). No documento de política reivindicativa 2022-2023, não há propostas especificamente dirigidas aos trabalhadores imigrantes.

Explorar o que nos dizem os planos de ação e relatórios de ação da CGTP-IN e da UGT não ilustra, obviamente, as estratégias e atividades desenvolvidas pelo conjunto do movimento sindical português no âmbito do combate ao preconceito étnico-racial ou outras discriminações e desigualdades decorrentes

¹¹ A intervenção da CGTP-IN no âmbito das questões ligadas à imigração é, obviamente, anterior. No relatório de atividades relativo ao quadriénio 2012-2016, é referida a intervenção da central sindical sobre a situação e legislação relativa aos imigrantes, a sua participação na comissão específica da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) (Migrações e Luta Anti-Racista), nos organismos nacionais oficiais que integra - Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR) e Conselho para as Migrações (CM), entre outras iniciativas.

da condição de imigrantes. Tampouco é nossa pretensão fornecer neste texto uma caracterização e análise completas das mesmas, ou um olhar mais exaustivo sobre o panorama das organizações sindicais, tanto sindicatos profissionais como federações setoriais, e as suas experiências que cruzam diferentes tipos de desigualdades e vulnerabilidades que se articulam com a condição de migrante, com o racismo e discriminação/preconceito étnico-racial. No entanto, é possível assinalar um certo subdesenvolvimento desses temas nos documentos sindicais, particularmente no que diz respeito a estratégias concretas de organização de migrantes, de combate ao preconceito étnico-racial, ou de uma leitura mais global em torno do modo como a racialização é instrumental no regime de acumulação capitalista atual. Vale a pena, todavia, aferir a possível contribuição, até ao presente, da negociação coletiva para os objetivos do combate ao racismo e discriminação. É o que faremos nas próximas secções. Primeiro, em relação à presença desses temas e preocupações nos IRCTs dos quatro setores onde existem esses instrumentos e com maior presença de trabalhadores migrantes. Depois, fazendo referência a dois setores onde não existe qualquer tipo de contratação coletiva, mas onde a presença de trabalhadores estrangeiros e de trabalho racializado é significativa.

CLÁUSULAS “ANTIDISCRIMINAÇÃO” NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA: presenças e ausências no combate ao preconceito étnico-racial

Os trabalhadores, por conta de outrem estrangeiros em Portugal, concentram-se em determinados setores de atividade. Os dados existentes apontam para uma presença concentrada em quatro setores de atividade com maior número de trabalhadores em 2022¹² – 1) Atividades de administração e de serviços

¹² O total de trabalhadores por conta de outrem estrangeiros era 322.028 em 2022.

de apoio (72.062); 2) Alojamento, restauração e similares (56.634); 3) Construção (36 688); e 4) Indústrias transformadoras (36.090).¹³ Vale, portanto, a pena analisar os IRCTs nesses mesmos setores, para indagar da presença de normas voltadas ao combate ao racismo e à xenofobia. Os IRCTs são, como se sabe, contratos celebrados entre associações sindicais e empregadores/associações de empregadores que regulam várias matérias, nomeadamente, condições de prestação de trabalho, retribuição base para todas as profissões e categoria profissionais, deveres do empregador e do trabalhador, meios de resolução de conflitos coletivos, entre outras. Foram escolhidos IRCTs correspondentes aos setores de atividade anteriormente identificados.

O setor em primeiro lugar em número de trabalhadores por conta de outrem estrangeiros é, como vimos, o das “atividades de administração e de serviços de apoio”. Esse setor é regulado por Portaria de Condições de Trabalho (PC-T),¹⁴ nesse caso, para trabalhadores administrativos.¹⁵ Entre as matérias reguladas, constam as retribuições mínimas mensais por profissões e categorias, duração do trabalho semanal, condições de admissão e de acesso à profissão, entre outras. Em nenhum ponto é feita qualquer referência a matérias relativas a racismo ou discriminação ou introduzidas quaisquer

¹³ Ver: <https://datalabor.pt/>.

¹⁴ A portaria de condições de trabalho é uma fonte de direito específica do Direito do Trabalho, à qual se subordina o contrato de trabalho (artigo 1º do Código do Trabalho), incluída nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de cariz não negocial - artigos 1.º e 2.º do CT. A portaria de condições de trabalho é emitida pelo ministro da área laboral e pelo ministro responsável pelo setor de atividade, na sequência de um procedimento administrativo, no qual se elaboram os estudos preparatórios dessa portaria, a cargo de uma comissão técnica (artigo 518.º do CT). A elaboração de uma portaria de condições de trabalho está dependente da verificação de diversos pressupostos (artigo 517.º do CT): a) Contexto social e económico propício (“quando circunstâncias sociais e económicas o justifiquem”); b) Inexistência de associações sindicais ou de empregadores; e c) Impossibilidade de recurso à portaria de extensão. Entre as matérias abordadas numa portaria de condições de trabalho poderão estar mudanças na tabela salarial, a atualização do subsídio de refeição, a duração do trabalho, a duração do período de férias etc.

¹⁵ As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria nº 182/2018 de 22 de junho.

salvaguardas. Pode revelar-se problemático, pois a PCT abrange várias profissões em que se concentra um elevado número de trabalhadores imigrantes. Por outro lado, a sua emissão foi em 2018, enquanto tanto o plano de ação nacional como o da CE são bastante recentes, pelo que não se esperaria vê-los aí necessariamente plasmados. O certo é que todos aqueles que são abrangidos por esta PCT, na ausência de outro IRCT negocial que aprofunde a matéria da não discriminação “em função da nacionalidade, origem étnica ou raça”, como é possível encontrar em muitos desses instrumentos – e ainda que sejam discutíveis os resultados práticos da inclusão dessas formulações –, se deparam com um vazio. Um vazio que, se não abre portas à normalização, corresponde pelo menos a “um fechar de olhos”. Ao nada dizer sobre práticas discriminatórias com base nas características mencionadas, a sua proibição não é afirmada peremptoriamente, ficando à discrição de empregadores e empresas como se comportam, embora valham também nestas matérias as disposições gerais da lei.

O setor do Alojamento, restauração e similares empregava, em 2022, 56.634 trabalhadores por conta de outrem estrangeiros. Nele, existem vários Contratos Coletivos de Trabalho (CCT) em vigor. O CCT entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT),¹⁶ para a restauração e bebidas, é dos mais importantes pela extensão da sua cobertura. Abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dedicam à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes, mas como foi alvo de Portaria de Extensão (BTE n.º 14/2023), a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor

de atividade e profissional definidos. Foi revisto globalmente em 2012 (BTE n.º 2/2012) e as últimas alterações que sofreu foi em 2022 (BTE n.º 33/2022). Paradoxalmente, dado que se trata de um dos setores que conta com mais trabalhadores imigrantes, o CCT tem apenas uma cláusula em que a sua contratação é abordada – Cláusula 16^a (Trabalhadores estrangeiros) – mas que pouco ou nada nos diz: “A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respetiva lei geral”. De 2012 a 2022, a cláusula em apreço em nada foi alterada, nomeadamente na sequência do plano nacional de combate ao racismo (2021).

Também o trabalho em plataformas digitais poderá ser enquadrado nesse setor, pelo menos no que diz respeito aos entregadores de comida. Como se sabe, esse trabalho funciona como uma porta de entrada no mercado de trabalho para segmentos da força de trabalho que de outra forma estariam excluídos ou que encontram mais obstáculos à sua inclusão (Vallas; Schor, 2020), caso de muitos trabalhadores imigrantes. O setor do *food delivery* (entrega de comida por estafetas) está entre os setores de atividade que mais cresceram durante a pandemia de covid-19, mas os estudos existentes sobre a representação sindical e o acesso à negociação coletiva pelos estafetas do *food delivery* são unânimes quanto às limitações do sindicalismo dito tradicional nesse setor (Alberti, 2016; Bertolini; Dukes, 2021; Keune, 2013; Prassl, 2018; Tassinari; Maccarrone, 2020; Vandaele, 2018; entre outros). Até este momento, de facto, não foi celebrada qualquer convenção coletiva, em Portugal, para o setor da entrega de comida através de plataformas digitais, nem adaptadas as cláusulas existentes nas convenções mais antigas que enquadravam os estafetas “pré-digitais”, embora haja mobilizações não sindicais de movimentos de estafetas (Costa *et al.*, 2022). Assim, os milhares de imigrantes que, em Portugal, ganham a vida através da atividade de “estafeta” não podem por esta via melhorar as suas condições

de trabalho nem se ver protegidos face ao racismo e à discriminação. Desde logo porque não está sequer garantida a sua qualificação laboral como trabalhadores por conta de outrem.

No setor da construção, o CCT entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas (AICCOPN) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços (SETA-COOP) e outros, tem vindo a ser alvo de várias revisões globais ao longo dos anos. A última foi já em 2024 (BTE nº 13/2024). Essa revisão tem a particularidade de as partes assumirem o compromisso de requerer a aplicação do CCT, a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes. O CCT abrange 7,6 mil empregadores e 170 mil trabalhadores. Dos IRCTs aqui analisados, o referente ao setor da construção é o que mais desenvolve as questões relativas a ou com implicações sobre o racismo e a discriminação, nomeadamente quanto à sua prevenção e erradicação nos locais de trabalho.

O contrato coletivo de trabalho contém várias cláusulas relativas ao trabalho de estrangeiros ou apátridas (Capítulo IX, artigos 63 a 65) que definem as condições prévias de contratação (cumprimento das obrigações legais relativamente à entrada, permanência ou residência em Portugal), bem como a obrigatoriedade da inscrição de determinados elementos no contrato de trabalho (por exemplo, referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português). A Cláusula 65^a reveste-se de interesse, pois vem requerer a comunicação à ACT da celebração de contrato de trabalho com estes trabalhadores, excluindo dessa obrigação os casos em que o contrato é celebrado com cidadãos de países membros do Espaço Económico Europeu (EEE) ou de outro Estado que consagre “a igualdade de tratamento com cidadão nacional em matéria de livre exercício de atividade profissional”. Tal cláusula parece introduzir discriminação em relação à origem dos imigrantes dado que

a comunicação apenas é feita no caso de imigrantes de um determinado grupo de países.

A igualdade de tratamento e não discriminação é abordada pela Cláusula 79^a (capítulo XV), que reforça o direito de todos os trabalhadores à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho. Esta proíbe ainda expressamente a prática, por parte do empregador, de qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, nacionalidade ou origem étnica.¹⁷ Na prática, trata-se da afirmação de um princípio que depende, na sua aplicação nos locais de trabalho, da capacidade de as organizações sindicais e os delegados sindicais nos locais de trabalho atuarem quando necessário e de se oporem a práticas não consentâneas.

Algumas das organizações sindicais do setor são bastantes ativas no que diz respeito aos trabalhadores migrantes, tanto imigrantes como emigrantes. No âmbito de um estudo em curso,¹⁸ ficou patente que a imigração, a qualidade do emprego, as condições de trabalho e as condições de vida, mas também de recrutamento, dos trabalhadores imigrantes são uma das preocupações dos sindicatos desse setor.¹⁹ Procuram seguir os fluxos de recrutamento, contratação e de integração no terreno dos projetos de obra dos trabalhadores, de forma a garantir que os direitos e a igualdade de tratamento são cumpridos. Além disso, as grandes empresas de construção organizam elas próprias os processos de recrutamento fora do país, assegurando os processos de obtenção de autorização de residência, formação profissional e treinamento *a priori*, bem como

¹⁷ No ponto 2 da Cláusula 79^a são também mencionados a idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

¹⁸ Projeto Emprego em Portugal, desenvolvido pelo CoLABOR em parceria com várias empresas.

¹⁹ É o caso do Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal (CGTP-IN).

condições de instalação no país. Outra prática comum é o estabelecimento de relações com/realização de visitas a comunidades religiosas/culturais das comunidades imigrantes. Conhecer a cultura e as crenças parece ser essencial para que o movimento sindical integre em pleno os trabalhadores imigrantes.

O setor das indústrias transformadoras, por fim, reúne várias indústrias: metalurgia, têxtil, fabricação de produtos alimentares, calçado, fabricação de produtos químicos etc. Existem vários CCTs em vigência neste setor. Optámos por selecionar aqueles que são mais relevantes tendo em conta o número de trabalhadores por conta de outrem no setor privado (2022): indústria têxtil e vestuário (151.620), indústrias alimentares (91.804) e indústrias metalúrgicas (90.376). Dado serem as indústrias com maior número de trabalhadores, será mais provável encontrar aí trabalhadores imigrantes.

O CCT do vestuário remonta a 2006²⁰ e foi celebrado pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda (Anivec/Apiv) e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (Fesete). Foi objeto de várias alterações desde então, sendo que a última ocorreu em 2021.²¹ Não foi possível encontrar qualquer cláusula que abordasse as questões do racismo e da discriminação no local de trabalho. Futuramente, seria importante indagar junto de um representante sindical qual a relevância atribuída a essas matérias tanto no plano negocial como no “chão de fábrica”.

No setor metalúrgico, existem dois CCTs em vigor. O CCT²² entre a Federação Nacional do Metal (Fenamet) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços (Sítese) e outros²³

foi revisto globalmente em 2024.²⁴ Estima-se que esse CCT abrange mil empregadores e 101 mil trabalhadores. Contém uma cláusula, a 18^a-A (Proibição de assédio e discriminação), que aborda as questões do racismo e discriminação, proibindo a prática de discriminação no local de trabalho – entre outras coisas, beneficiar ou prejudicar alguém em razão da nacionalidade, origem étnica ou raça. No entanto, qualquer ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito, só se encontra prevista, pelo menos explicitamente, para os casos de assédio. O CCT²⁵ entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal (Aimmap) e o Sindicato Nacional da Indústria e da Energia (Sindel) não aborda as questões do racismo e da discriminação no local de trabalho.

Em suma, é possível dizer que as questões da imigração aparecem nos documentos programáticos das estruturas das confederações sindicais, e que as questões do combate ao racismo e à discriminação de trabalhadores estrangeiros surgem nos documentos da CGTP, mas não têm expressão na maior parte dos IRCTs dos quatro setores com maior presença de trabalhadores imigrantes. A exceção é a metalurgia e a construção, embora as referências vertam em contrato coletivo as disposições genéricas antidiscriminação que constam da lei geral. Assim, embora o Plano Nacional de Combate ao Racismo previsse o envolvimento dos parceiros sociais, a identificação de cláusulas de IRCT e de boas práticas dos parceiros sociais, em matéria de prevenção e combate à discriminação étnico-racial, parece ser ainda muito incipiente a intervenção sindical nesta matéria, persistindo a ausência, já diagnosticada no passado (Kolarova; Peixoto, 2009), desses temas na negociação coletiva. Por outro lado, parece não estar ainda desenvolvida uma leitura do mundo do trabalho que, mais do que olhar para o racismo como mais uma categoria,

²⁰ BTE n.º 20/2006.

²¹ BTE n.º 47/2021.

²² BTE n.º 27/2019. Este CCT foi objeto de várias alterações.

²³ Os outros sindicatos são o Sindicato Nacional da Indústria e da Energia (Sindel), a Federação dos Engenheiros (FE) – em representação do Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET); Sindicato dos Engenheiros (SNEET); e Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante (SEMME) e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins (SIMA).

²⁴ BTE n.º 22/2023.

²⁵ BTE n.º 10/2010.

procure prescrutar a imbricação entre exploração do trabalho assalariado e expropriação racializada.

De seguida, debruçar-nos-emos sobre um setor onde a dimensão da precariedade, da informalidade, da presença de trabalhadores estrangeiros e da imbricação entre racialização e precarização tem grande expressão: o do transporte de passageiros através de plataformas digitais, ao qual não se tem aplicado nenhum instrumento de regulamentação coletiva existente.

DESREGULAÇÃO ECONÓMICA NO TRABALHO UBERIZADO: a ausência de regulamentação coletiva e as tensões xenófobas no caso do transporte de passageiros

O trabalho prestado através de plataformas digitais tem vindo a crescer consideravelmente após a crise económica (2008-2014), ganhando particular fulgor durante o período da pandemia de covid-19, quando as restrições condicionaram fortemente a atividade económica. Os trabalhadores de aplicativos, tanto no setor dos transportes (motoristas da Uber ou Bolt) como da entrega de comida (UberEats e Glovo, no caso português) são uma das faces mais visíveis do trabalho uberizado ou do capitalismo de plataforma (Srniczek, 2017). Os dois setores correspondem ao trabalho de plataforma *on-location* (por contraponto à prestação inteiramente *on-line*), isto é, a prestação do serviço ocorre numa localização física e/ou requer interação direta (Pesole *et al.*, 2018), um aspeto que tem implicações importantes em termos de possibilidades de organização e ação coletivas, designadamente no campo do trabalho imigrante e racializado. Muitos dos trabalhadores que encontraram nas plataformas digitais de trabalho uma porta de entrada no mercado de trabalho são imigrantes, sendo uma das principais razões para tal o facto de os requisitos colocados para acesso e as “barreiras de entrada” serem mínimos.

De facto, vários autores associam às plataformas aspetos positivos como o facto de facilitarem o acesso ao mercado de trabalho a segmentos da população que se encontram excluídos (Vallas; Schor, 2020), para além de representarem uma oportunidade de emprego e de complementar os rendimentos, ainda que em alguns casos sejam a principal ou única fonte de rendimento (Aloisi, 2016). A urgência de muitos migrantes em assegurar a sua subsistência e da sua família, muitas vezes ainda no país de origem, combinada com a facilidade de acesso às plataformas digitais, que têm requisitos formais menores, em comparação com a economia tradicional, nomeadamente para estrangeiros que não dominam a língua do país em que residem, são explicações para a grande presença de trabalhadores migrantes e de minorias étnico-raciais no trabalho através de plataformas (Zwysen e Piasnaum, 2024). Na verdade, vários estudos apontam para o facto de os migrantes estarem sobrerrepresentados nesse tipo de trabalho (Kowalik; Lewandowski; Kaczmarczyk, 2023; Piasna; Zwysen; Drakoupil, 2022; Van Doorn; Vijay, 2021).

Contudo, ao mesmo tempo que proporciona aos migrantes oportunidades de trabalho, a presença de grupos mais vulneráveis nessa atividade também coloca desafios importantes sobre o tipo de integração oferecida e os riscos de exploração laboral, tanto mais que os migrantes e as populações racializadas tendem a trabalhar mais horas, nas plataformas *on location* com trabalho mais duro e em condições de trabalho piores (Kowalik; Lewandowski; Kaczmarczyk, 2023; Zwysen; Piasnaum, 2024). Ou seja, a oportunidade de acesso a um rendimento e a facilidade de entrada não correspondem a perspetivas de mobilidade ascendente a longo prazo ou de alargamento das redes sociais. Por isso, há autores que falam numa “inclusão predatória” nas plataformas como parte do capitalismo racial, isto é, da existência de uma forma racializada de exploração dos mais vulneráveis (McMillan Cottom, 2020). Com efeito, a inserção no mer-

cado de trabalho via *trabalho através de plataforma* ocorre, na grande maioria das vezes, de forma precária, sem qualquer segurança no que respeita ao vínculo contratual e sem acesso a direitos laborais, recebendo magros salários e exercendo a atividade em condições de saúde e segurança no trabalho de elevado risco (Borghi *et al.*, 2021; European Parliament, 2017; Valenduc; Vendramin, 2017).

Portugal tem a terceira maior força de trabalho a executar trabalhos de plataforma de 14 países europeus (Brancanti; Fernández-Macías; Pesole, 2019; Boavida; Moniz, 2022). Verifica-se também em Portugal, no setor do transporte de passageiros e da entrega de comidas, a tendência internacional de uma percentagem de migrantes de países terceiros mais elevada do que noutros setores platformizados (nomeadamente os do trabalho na *cloud*) e do que no trabalho não platformizado em geral (Zwysen; Piasnaum, 2024). No caso português, constata-se a presença sobretudo de trabalhadores brasileiros e do subcontinente indiano, cuja maior prevalência terá relação com os obstáculos regulamentares que encontram e a maior discriminação no acesso ao mercado de trabalho formal (Zwysen; Piasnaum, 2024). Como é sabido, o modelo de negócio corporizado pelas plataformas digitais que facilitam/medeiam a prestação de trabalho é peculiar. Essas plataformas que nos permitem “chamar um Uber ou um Bolt” ou encomendar uma refeição que será entregue em casa – ou em qualquer outro lugar, potencialmente a qualquer hora do dia operam com um número muito reduzido de trabalhadores permanentes ou com contrato de trabalho celebrado diretamente com a plataforma digital. Simulam ser meras mediadoras entre clientes e prestadores de serviço e apoiam-se, para a realização da atividade, numa força de trabalho sem vínculos à plataforma digital.

As plataformas digitais estão a reinventar as relações laborais e, dessa forma, a desafiar e pressionar os atores tradicionais dos sistemas de relações industriais e as relações coletivas

de trabalho, com particular incidência sobre as instituições de diálogo social e negociação coletiva (Haidar; Keune, 2021; International Labour Office, 2021; Todolí-Signes, 2017). Os sindicatos experimentam crescentes dificuldades que exacerbam vulnerabilidades já antigas, ao mesmo tempo despontam respostas novas e reconfigurações da ação e organização sindicais (Bertolini; Dukes, 2021; Borghi *et al.*, 2021; Gumbrell-McCormick; Hyman, 2013).

Dentro dessas dificuldades, no âmbito do trabalho de plataforma *on location*, os setores de transporte de passageiros e de entrega de comida são aqueles mais permeáveis à ação sindical, e principalmente ou num primeiro momento, à ação coletiva “espontânea” (Fonseca, 2025, *no prelo*; Costa *et al.*, 2022; Tassinari; Maccarrone, 2020). A atividade desenvolve-se num espaço físico, público, que permite não só o acesso aos trabalhadores por parte dos sindicatos, mas também aos trabalhadores contactarem entre si, quebrando de alguma forma o isolamento e trocando experiências. Abre-se a porta à conformação de identidades coletivas. Por outro lado, trata-se de atividades que na sua forma tradicional – o transporte de passageiros através de táxi e a encomenda de refeições na restauração – já são abrangidas pela atividade sindical, isto é, existem sindicatos ou federações sindicais que desenvolvem trabalho nessas áreas e que acolhem os trabalhadores nas suas estruturas. Num certo sentido, as atividades de que falamos não serão propriamente “novas”: a novidade é a sua platformização.

Têm vindo a ser identificados vários tipos de respostas coletivas aos desafios do trabalho mediado por plataformas digitais: coletivos informais e/ou movimentos (Dufresne; Leterme, 2021); emergência de novos tipos de sindicatos de base (*new grass-roots unions*) (Cini; Maccarrone; Tassinari, 2022); incorporação dos trabalhadores de plataformas aos sindicatos tradicionais e/ou colaboração entre sindicatos tradicionais e coletivos emergentes (Borghi *et al.*, 2021; Murray *et al.*, 2020; Vandaele, 2020). E, não obstante os avanços nos enquadramentos legais, o

acesso à contratação coletiva dos trabalhadores de plataformas que não foram objeto de uma qualificação laboral enquanto trabalhadores por conta de outrem é objeto de controvérsia, apesar de vários países europeus já o fazerem (Fernández, 2022; Lamannis, 2023). Em todo o caso, em Portugal, não existe qualquer contratação coletiva que esteja em aplicação nesse setor, nem experiências de laboralização consolidadas, ocorrendo nesse momento uma intensa disputa sobre as centenas de ações em tribunal, impulsionadas pela iniciativa da ACT e pelo Ministério Público, com decisões judiciais maioritariamente desfavoráveis ao reconhecimento da relação laboral, na primeira instância, mas tendencialmente favoráveis nos Tribunais da Relação (Amado; Moreira, 2024). A ação das autoridades inspetivas, na aplicação da nova presunção de laboralidade para os trabalhadores das plataformas, em vigor em Portugal desde maio de 2023, não a têm aplicado ao setor do transporte de passageiros, também por este ter uma lei própria (Costa *et al.*, 2022; Diário da República, 2024).²⁶

A expansão do negócio das plataformas digitais de transporte de passageiros em Portugal foi acompanhada pela expansão do descontentamento dos motoristas por aplicativo sobre diversas questões relativas aos direitos laborais e sociais. Tornou-se um terreno potencialmente fértil para a ação sindical e de outras organizações. Um sindicato “tradicional” destacou-se pelo seu trabalho com os motoristas de aplicativo: o Sindicato dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (STRUP), filiado na CGTP, que contesta a atividade de plataformas como a Uber ou a Bolt, por entender que o seu modelo de negócio representa uma profunda desregulamentação das relações laborais e um ataque

ao emprego com direitos. Esse sindicato conseguiu, num primeiro momento, mobilizar e organizar motoristas de plataformas digitais pelo reconhecimento dos seus direitos e melhoria das condições de trabalho (Boavida; Roque, 2021; Costa *et al.*, 2022). O período da pandemia foi um momento de aproximação entre esse sindicato e os motoristas de aplicativo. É nessa altura que o STRUP toma a iniciativa de constituir um grupo de trabalho com o objetivo de articular os principais problemas e reivindicações dos motoristas. A dinâmica de organização girou em torno da construção de um caderno reivindicativo composto por 16 pontos a ser discutido pelos órgãos da administração central (Costa *et al.*, 2022). As principais reivindicações eram a aplicação do CCT do setor a todos os trabalhadores, regulação das taxas cobradas e preços, limitação de licenças/criação de contingentes máximos, entre outros.

Os protestos mais recentes, nomeadamente as manifestações nacionais de motoristas de transporte individual e remunerado de passageiros a partir de uma plataforma electrónica (TVDE), realizadas a 5 de abril de 2024 e a 9 de maio do mesmo ano, não têm, contudo, qualquer participação dos sindicatos. Aliás, os seus organizadores, que gravitam em torno de grupos de WhatsApp criados para o efeito, com a participação de largas centenas de motoristas, e da Associação Nacional Movimento TVDE, fazem questão de se demarcar do universo sindical. De entre as principais reivindicações, também não consta o reconhecimento de contratos de trabalho subordinado, embora alguns dos motoristas não neguem essa reivindicação. As prioridades prendem-se sobretudo com a regulação do setor, a limitação do poder das plataformas e a melhoria das tarifas, através de: i) fixação valores absolutos para as tarifas base; ii) uma taxa de intermediação máxima de 15% do valor da viagem (as plataformas atualmente cobram 25%); iii) o pagamento de um valor pelo percurso percorrido até ao cliente; iv) a realização de exames presenciais de acesso ao setor, no Instituto de Mobilidade e Transportes.

²⁶ A ACT levantou mais de mil autos relativamente à qualificação de trabalhadores das plataformas enquanto trabalhadores por conta de outrem, mas destes só 14 disseram respeito a motoristas TVDE, e apenas cinco relativos ao artigo 12.º-A, que consubstancia a nova presunção de laboralidade aplicável a plataformas digitais. Ou seja, a lei aprovada em Portugal está a ser aplicada, essencialmente, a estafetas de entrega de comida. Entre outras razões, por haver para o setor TVDE uma lei própria que obriga à existência de um intermediário.

Nessas manifestações, como pudemos observar *in loco*, a presença da comunidade de motoristas racializados, de origem indostânica era muito significativa – “80% eram indianos e ainda distribuíram água e frutas para os portugueses”, de acordo com um dos manifestantes. A questão da desregulação do setor tem dado origem, no entanto, a várias tensões e à emergência de discursos xenófobos, designadamente contra os imigrantes que mais recentemente têm chegado a Portugal. Com efeito, verificam-se tanto manifestações de solidariedade como discursos que olham para o outro como concorrência num setor económico assente em trabalho não qualificado, numa atividade muito exposta à competição individual, onde não há regulação coletiva e onde as plataformas beneficiam e estimulam um excesso de oferta, na medida em que não têm quaisquer custos fixos com os automóveis, não têm qualquer custo com o tempo de espera e de disponibilidade e podem, assim, fazer baixar os preços das viagens através da gestão algorítmica da oferta e da procura.

Curiosamente, a facilidade no acesso é questionada por alguns trabalhadores que se manifestam nos grupos de WhatsApp criados para organizar as lutas de TVDEs: “Hoje chegam imigrantes, dois meses já estão a trabalhar no Uber, aí fica difícil para nós, não tem fiscalização” (motorista brasileiro); “eles vêm num avião e já têm um cartão motorista TVDE, já têm tudo” (motorista português); “com notícias CMTV [canal de televisão populista] a dizer ‘TVDE viola, rouba, etc.’ não ajuda a nossa classe. Isto só vai melhorar quando o governo regular bem a lei TVDE, com valores mínimos e quotas de licenças” (motorista brasileiro); “o preço que as plataformas fazem é porque há mais oferta que procura” (motorista português); é “muito carro para pouco cliente” (motorista português).²⁷

²⁷ O contacto com informantes privilegiados a que aludimos na nota metodológica (secção 1, página 8) permitiu tomar conhecimento da existência dos grupos de WhatsApp criados com o propósito de organizar a luta dos trabalhadores, ao mesmo tempo que facilitou a participação nestes e, dessa forma, o acesso ao conteúdo das mensagens, com a aceitação dos demais participantes.

O discurso a favor da regulação parece por vezes também direcionado a imigrantes que não falam português, ou que se acusam de terem “cartas ilegais”. Um trabalhador escrevia num desses grupos: “Não estou de acordo com estrangeiros a não saber entender minimamente nada da língua portuguesa ou não terem formação correta de TVDE [...]. Mas aqui estamos a lutar para melhorar a remuneração dos trabalhadores TVDE” (motorista nigeriano). Outro reconhecia a discriminação que ocorre pelo simples facto de haver um nome menos familiar, como acontece com os trabalhadores que não têm nomes de língua portuguesa: “vejo motoristas a queixar-se que têm muitas viagens canceladas. Os clientes que apanho todos dizem o mesmo, ‘já cancelei 4 viagens até aparecer um nome e imagem decente’. Para clientes ter nome mais normal já aceitam” (motorista brasileiro).

Esses discursos são insuflados por notícias de alguma imprensa, que associam certos crimes a motoristas TVDE estrangeiros. E são alimentados pelos *topoi* tradicionais da extrema-direita xenófoba contra a população racializada indostânica, em torno da defesa da “nossa cultura” contra a “islamização”, de discursos contra os imigrantes que “não falam português” e constituem uma ameaça à identidade nacional, contra o “perigo” que esses imigrantes supostamente representariam para a moral ocidental e para a “integridade sexual” das mulheres. Essa narrativa esteve presente num dos debates parlamentares, realizado na sequência das manifestações dos trabalhadores das plataformas de transporte de passageiros, no dia 18 de abril de 2024. Nesse debate, as intervenções da extrema-direita recuperaram todos esses *topoi*. Uma das deputadas da extrema-direita declarou: “As associações do setor já alertaram para inúmeros casos de tráfico humano e licenças atribuídas sem critério a condutores que não falam uma palavra de português. [...] Também não podemos ignorar, de todo, o impacto que alguns destes trabalhadores, que provêm de países com culturas e sociedades muito distin-

tas da nossa, provocam nas mulheres portuguesas” (Diário da República, 2024, p. 8). Um outro, da mesma organização partidária, interveio dizendo: “Quantos – mas quantos? – motoristas TVDE nem uma palavra falam em português? Sr.^a Ministra, espero que com um Governo de direita não nos deixemos levar pela embrulhada que a esquerda quer, que era termos motoristas que nem uma única palavra, no nosso País, sabem dizer na língua de Camões. Isto é inadmissível!” (Diário da República, 2024, p. 10-11). Um terceiro, por fim, procurou associar a imigração à criminalidade – o que é estatisticamente falso –, intervindo com o seguinte discurso: “Tenho aqui várias notícias. Uma, de 2023, diz: ‘Motorista de TVDE sequestra e tenta abusar sexualmente de uma mulher.’ [...] Temos que garantir a segurança das nossas mulheres e crianças. Finalmente, temos que acabar de uma vez por todas com esta bandalheira a que vocês deixaram chegar a este setor” (Diário da República, 2024, p. 26-27).

Essas intervenções abertamente xenófobas são um exemplo do tipo de narrativa que circula na sociedade portuguesa e que tem como consequência a discriminação, a estigmatização e a criminalização de trabalhadores estrangeiros, particularmente das últimas vagas de migração para Portugal. Elas também reforçam a urgência e a necessidade de uma intervenção laboral que integre a perspectiva antirracista e a preocupação com uma abordagem inclusiva sobre o fenómeno migratório e a presença de trabalhadores estrangeiros no setor.

EM CONCLUSÃO. MIGRAÇÕES, PRECARIIDADE, DISCRIMINAÇÃO RACIAL: um caminho por percorrer

Portugal observa uma mudança do perfil e de composição da classe trabalhadora. A importância dos trabalhadores estrangeiros e o seu grande crescimento na última década são fatores maiores dessa mudança. Além da

maior presença de imigrantes, há também uma alteração de países de origem, com o Brasil e o subcontinente indiano a assumirem preponderância na imigração laboralmente induzida.

A relação entre trabalho desempenhado por migrantes e precarização resulta da maior exposição dos trabalhadores estrangeiros a trabalhos não qualificados, com maiores riscos e sinistralidade laboral, com salários em média mais baixos e com vínculos menos permanentes. As segmentações e a desigualdade dentro do trabalho migrante são relevantes. Os padrões de colonialidade reproduzem-se também neste campo, com a concentração de trabalhadores de determinadas nacionalidades em setores menos remunerados e com menor reconhecimento social. A situação nos setores da construção, agricultura, limpezas e serviços não qualificados, alojamentos e transportes ou das plataformas sublinham a imbricação entre capitalismo e as outras estruturas de desigualdade. A desvalorização económica soma-se e apoia-se na desvalorização social.

Existem, ao nível da UE, diretivas centradas no combate às desigualdades étnico-raciais, que preveem planos nacionais e fazem apelo ao papel dos atores das relações coletivas de trabalho no combate à discriminação. Em Portugal, as duas centrais sindicais fazem referência, nos seus programas de ação, à questão das migrações. No caso da CGTP, há também referências explícitas ao combate ao preconceito étnico-racial. Todavia, esses temas estão praticamente ausentes da negociação coletiva. Ou seja, parece que estamos ainda num momento de inclusão retórica dessas questões na prática sindical, mas faltam instrumentos e práticas afirmativas concretas. Ao contrário do que aconteceu noutros países, não parece existir, no campo sindical português, um foco em esforços organizativos e de recrutamento em grupos racializados de trabalhadores, nomeadamente nos setores subalternos dos serviços, ou uma reconfiguração de identidades coletivas a partir da incorporação sindical desses trabalhadores.

As migrações e os problemas específicos aos trabalhadores migrantes, como sejam, por exemplo, a prestação de trabalho, contratação ou formação profissional em condições diferenciadas dos trabalhadores nacionais, bem como a previsão de medidas específicas de prevenção, mas também de sanções, da discriminação e racismo no local de trabalho, têm estado relativamente ausentes da negociação coletiva. Com a exceção dos contratos coletivos do setor da construção e da indústria metalúrgica, os demais analisados, bem como o instrumento que regula o setor das atividades de administração e de serviços de apoio, são completamente omissos quanto às questões da discriminação e do preconceito étnico-racial. Torna-se evidente a dificuldade em concretizar os objetivos traçados no Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025. Ainda que um argumento possível para os resultados “escassos” ao nível da contratação coletiva seja o caráter recente do plano, o facto é que a Diretiva da Igualdade Racial da CE existe desde 2000, com cláusulas que incentivam o diálogo social e a negociação coletiva como forma de combater o racismo e a discriminação. Permanece a expectativa de que se possa avançar mais nesse campo. Um fator fundamental para tal é o reforço das organizações sindicais, nomeadamente ao nível da representação dos trabalhadores imigrantes e racializados, principalmente em setores subalternos do mercado de trabalho.

Em setores onde prevalece uma desregulação da atividade e uma lógica de concorrência entre trabalhadores, como sucede no caso do transporte de passageiros através de aplicativo digital, existem tensões xenófobas. Em torno da realidade desses setores, a extrema-direita articula narrativas anti-imigracionistas. A presença da discriminação e de *topoi* xenófobos reforça a necessidade do combate antirracista e a necessidade de mobilização sindical nesse campo.

Do ponto de vista da sociologia, é necessário atender ao fenómeno migratório e à im-

bricação entre raça e classe para compreender o mundo do trabalho atual e para compreender o processo de precarização na sua multidimensionalidade, como articulando múltiplas desigualdades e dinâmicas de capitalismo. Os sindicatos poderiam ter um papel mais ativo e incorporar esses temas nas suas agendas, quer para serem capazes de conferir uma voz coletiva a esses segmentos da força de trabalho, quer porque a sua revitalização passará também pela reconstrução da sua capacidade de intervenção e influência em setores onde atualmente a contratação coletiva se encontra marginalizada ou não tem aplicação. Perante a crise socio-reprodutiva da classe trabalhadora no capitalismo financeirizado (Fraser, 2022), a reconstrução do movimento organizado dos trabalhadores é uma condição da própria democracia.

Recebido para publicação em 14 de maio de 2024
Aceito para publicação em 27 de novembro de 2024

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA PARA A INTEGRAÇÃO, MIGRAÇÕES E ASILO. *Direção de Planeamento, Estudos e Estatística*. Lisboa: AIMA, 2024. Disponível em: <https://aima.gov.pt/media/pages/documents/92dd0f02ea-1726562672/rma-2023.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.
- ALBERTI, G. Mobilizing and Bargaining at the edge of Informality: the “3 Cosas Campaign” by Outsourced Migrant workers at the University of London. *The Journal of Labor and Society*, Chicago, v. 1, n. 19, p. 81-103, 2016.
- ALOISI, A. Commoditized workers. case study research on labour law issues arising from a set of ‘on-demand/gig economy’ platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Champaign, n. 37, p. 653-690, 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>. Acesso em: 10 maio 2023.
- ALVES, A. R. L. *Beyond Loss: race, displacement and the political*. 2022. Dissertação (Doutorado em Direitos Humanos nas Sociedades Contemporâneas) – Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2022.
- AMADO, J. L.; MOREIRA, T. C. A saga continua: uma manita da Relação de Guimarães!. *Observatório Alameda*, Coimbra, 4 nov. 2024. Disponível em: <https://observatorio.alameda.net/index.php/2024/11/04/a-saga-continua-uma-manita-da-relacao-de-guimaraes/>. Acesso em: 19 nov. 2024
- ATIVIDADE DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. *Relatório*. Lisboa: Autoridade para as Condições do Trabalho: ACT, 2020.
- BAGANHA, M. I.; FERRÃO, J.; MALHEIROS, J. M. (ed.). *Os movimentos migratórios externos e a sua incidência no mercado de trabalho em Portugal*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, 2002.

- BERTOLINI, A.; DUKES, R. Trade Unions and Platform Workers in the UK: worker representation in the shadow of the law. *Industrial Law Journal*, Cidade do Cabo, p. 662-688, 2021.
- BOAVIDA, N.; MONIZ, A. B. Perfil e representação de trabalhadores de plataformas digitais em Portugal. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Porto, p. 32-61, 2022.
- BOAVIDA, N.; ROQUE, I. Mobilisation of a Portuguese Trade Union to Organise and Represent Ride-Hailing Drivers in Portugal. In: MONIZ, A. B. et al. (ed.). *Digital Labour Platforms Representing Workers in Europe*. Lisboa: Edições Húmus, 2021. p. 37-46.
- BORGHI, P. et al. Mind the gap between discourses and practices: Platform workers' representation in France and Italy. *European Journal of Industrial Relations*, London, v. 4, n. 27, p. 425-443, 2021.
- BRACANTI, C. U.; FERNÁNDEZ-MACÍAS, E.; PESOLE, A. *Workers, digital labour platforms in europe: numbers, profiles, and employment status of platform*. Seville: The Joint Research Centre, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.2760/16653>. Acesso em: 20 abr. 2024.
- BRAGA, R. *A Angústia do Precariado: trabalho e solidariedade no capitalismo racial*. São Paulo: Boitempo, 2023.
- BRASIL. Lei nº 93/2017, de 23 de agosto de 2017. A presente lei estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate a qualquer forma de discriminação em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 24 ago. 2017.
- BURAWOY, M. W. E. B. *Du Bois as Public Sociologist*. Porto: Instituto de Sociologia da Universidade do Porto, 2022
- CARMO, R. et al. *O Trabalho Aqui e Agora*. Lisboa: Tinta-da-China, 2021.
- CARMO, R. M.; MATIAS, A. R. *Retratos da Precariedade: quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens*. Lisboa: Tinta-da-China, 2019.
- CGTP-IN. Programa de Acção: mandato 2024-2028: com os trabalhadores, organização, unidade e luta! carta reivindicativa. [S. n.], *Seixal*, 24 fev. 2024.
- CINI, L.; MACCARRONE, V.; TASSINARI, A. With or without Unions? Understanding the diversity of gig workers' organizing practices in Italy and the UK. *European Journal of Industrial Relations*, London, v. 3, n. 28, p. 341-362, 2022.
- COMISSÃO PARA A IGUALDADE E CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL. *Relatório Anual 2022: igualdade e não discriminação em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem*. Lisboa: CICDR: ACM, 2023.
- COSTA, H. A.; ESTANQUE, E.; FONSECA, D.; SILVA, M. C. Poderes Sindicais em Debate. Desafios e oportunidades na Autoeuropa, TAP e PT/Altice. Coimbra: Almedina/CES, 2020. 240p.
- COSTA, H. C., SOEIRO, J., MIRANDA FILHO, Sentidos, regulações e práticas de plataforma do trabalho em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 129, p. 85-110, 2022.
- DIÁRIO DA REPÚBLICA. Brasília, DF, Sexta-feira, n. 7, 19 abr. 2024.
- DIOGO, F. Precariedade laboral em situação de pobreza: contributos para uma tipologia. In: CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA, SOCIEDADE, CRISE E RECONFIGURAÇÕES, 7., 2012, Porto. *Anais [...]*. Porto: Universidade do Porto, 2012. Disponível em http://www.aps.pt/vii_congresso/papers/finais/PAP0765_ed.pdf. Acesso em: 2 maio 2024.
- DORNELAS, A. et al. *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Lisboa: MTSS, 2006.
- DRAY, G. et al. *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Lisboa: GEP/MTSS, 2016.
- DUFRESNE, A.; LETERME C. *App Workers United: the struggle for rights in the gig economy*. Brussels: GUE/NGL European Parliament, 2021.
- ESTANQUE, E. Classes, precariedade e ressentimento: mudanças no mundo laboral e novas desigualdades sociais. *Oficina do CES*, Coimbra, n. 238, p. 1-20, 2005.
- ESTANQUE, E.; COSTA, H. A. *O sindicalismo português e a nova questão social: crise ou renovação?*. Coimbra: Almedina, 2011.
- ESTANQUE, E.; COSTA, H. A. Trabalho, precariedade e movimentos sociolaborais. In: ALVES, G.; ESTANQUE E. (ed.). *Trabalho, juventude e precariedade: Brasil e Portugal* Bauru: Projeto Editorial Praxis, 2012. p. 33-63.
- ESTANQUE, E.; FERREIRA, A. C. Transformações no mundo laboral e novos desafios do sindicalismo português. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Coimbra, n. 62, p. 151-159, 2002.
- EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK. *Migração, Factos e Números 2024*. Lisboa: Observatório Nacional de Luta contra a Pobreza, 2024.
- EUROPEAN PARLIAMENT. *The social protection of workers in the platform economy*. Brussels: European Parliament, 2017. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf). Acesso em: 20 fev. 2024.
- FERNÁNDEZ, M. L. R. Collective Bargaining for Platform Workers: who does the bargaining and what are the issues in collective agreements. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, McLean, v. 11, p. 61-82, 2022.
- FERREIRA, A. C. *Da sociedade precária à sociedade digna: balanço da evolução social em Portugal 2003-2008*. Coimbra: CES: UGT, 2009.
- FFMS. População estrangeira com estatuto legal de residente: total e por algumas nacionalidades. *PORDATA: Estatísticas sobre Portugal e Europa*, Lisboa, 2024. Disponível em: <http://www.pordata.pt>. Acesso em: 12 maio 2024.
- FONSECA, D. Movimentos sociais e sindicalismo em tempos de crise. O caso português: alianças ou tensões latentes? 2016. 393p. Dissertação (Doutoramento em Sociologia) - Programa de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. <https://hdl.handle.net/10316/31954>
- FONSECA, D. Trade unions in the age of digitalization: challenges and opportunities in the transport and food delivery sectors. In ALVAREZ, P. L.; SÁNCHEZ, N. (Eds.) *Transdisciplinary Approaches to Precarious Work from Spain and Portugal*. Social Agency, Political Engagement and Normative Accounts. Leiden, Boston: Brill. 2025. (no prelo)
- FRASER, N. *Cannibal capitalism*. Londres: Verso, 2022.
- GÓIS, P.; MARQUES, J. C.; VALADAS, C. *Discriminação no Recrutamento e Acesso ao Mercado de Trabalho de Imigrantes e Portugueses de Origem Estrangeira*. Lisboa: ACÍDI. 2018. (Estudo 63 do Observatório da Imigração).
- GUMBRELL-McCORMICK, R.; HYMAN, R. *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- HADAR, J.; KEUNE, M. Introduction: work and labour relations in global platform capitalism. In: HADAR, J.; KEUNE, M. (ed.). *Work and Labour Relations in Global*

- Platform Capitalism*. Geneva: International Labour and Employment Relations Association and International Labour Organization, 2021. p. 1-27.
- HENRIQUES, J. G. Manifestação de interesse extinta. Imigrantes têm de ter visto de trabalho antes de entrar em Portugal. *Jornal Público*, Lisboa, 3 jun. 2024a.
- HENRIQUES, J. G. Suspeito de agredir imigrantes no Porto participou em manifestação de neonazis. *Jornal Público*, Lisboa, 12 maio 2024b.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: ILO, 2021.
- KEUNE, M. Trade Union Responses to Precarious Work in Seven European countries. *International Journal of Labour Research*, Washington, D. C., v. 1, n. 5, p. 59-78, 2013.
- KOLAROVA, M.; PEIXOTO, J. *Sindicatos e imigração em Portugal*. Lisboa: ACIDI, 2009. (Estudo 34 do Observatório da Imigração).
- KOWALIK Z.; LEWANDOWSKI P.; KACZMARCZYK P. *Job quality gaps between migrant and native gig workers: evidence from Poland*. [S. l.: s. n.], 2023. (Working Paper 09/2022. IBS). Disponível em: https://ibs.org.pl/wp-content/uploads/2023/01/Job_quality_gaps_migrant_native_gig_workers_IBS_WP_09-222.pdf. Acesso em: 15 jan. 2024.
- LAMANNIS, M. *Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives*. Brussels: European Trade Union Institute, 2023. (Report 2023.02).
- LEITE, J. A Reforma Laboral em Portugal. *Revista General de Derecho del Trabajo e de Seguridad Social*, Madrid, n. 34, p. 2-37, 2013.
- LEITE, J. et al. Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho. In: REIS, J. (ed.). *A economia política do retrocesso: crise, causas e objetivos*. Coimbra: Almedina: Centro de Estudos Sociais, 2014. p. 127-188.
- LIMA, M. P. C.; NAUMANN, R. Trade unions in Portugal: between marginalization and revitalization. In: WADDINGTON J.; MULLER, T.; VANDAELE, K. (ed.). *Trade unions in the European Union: picking up the pieces of the neoliberal challenge*. Brussels: Peter Lang, ETUI, 2023. p. 871-910.
- MCMILLAN COTTOM, T. Where platform capitalism and racial capitalism meet: the sociology of race and racism in the digital society. *Sociology of Race and Ethnicity*, Cheltenham, v. 4, n. 6, p. 441-449, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/2332649220949473>. Acesso em: 30 abr. 2024.
- MILITARES da GNR filmaram-se a torturar imigrantes em Odemira. *Diário de Notícias*, Lisboa, 16 dez. 2021.
- MOLINA, Ó.; PEDERSINI, R. *Collective bargaining in seven European countries throughout the pandemic*. Geneva: ILO, 2022. (ILO Working Paper 74).
- MONTEIRO, J. P. *Portugal e a questão do trabalho forçado*. Lisboa: edições 70, 2018.
- MONTENEGRO diz que situações de imigração não integrada criam sentimento de insegurança. *Diário de Notícias*, Lisboa, 27 fev. 2024.
- MOREIRA, T. C.; DRAY, G. (ed.). *Livro verde sobre o futuro do trabalho*. Lisboa: Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2022.
- MURRAY, G. et al. Disruption and re-regulation in work and employment: from organisational to institutional experimentation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Brussels, v. 2, n. 26, p. 135-156, 2020.
- OECD. *Negotiating Our Way Up: collective bargaining in a changing world of work*. Paris: OECD Publishing, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. Acesso em: 2 fev. 2024.
- OLIVEIRA, C. R. Estrangeiros e Inclusão Social. In: OLIVEIRA, C. R. *Indicadores de Integração de Imigrantes*. Lisboa: ACM, 2023. p. 200-237. (Relatório estatístico anual. Observatório das Migrações).
- OLIVEIRA, C. R.; PIRES, C. *Imigração e sinistralidade laboral*. Lisboa: ACIDI, 2010. (Estudo 41 do Observatório da Imigração).
- OLIVEIRA, M. Encapuzados forçam entrada em casa de imigrantes no Porto e agridem-nos com paus. *Jornal Público*, Lisboa, 4 maio 2024.
- PEIXOTO, J. (coord.). *Imigrantes e Segurança Social em Portugal*. Lisboa: ACIDI, 2011. (Estudo 49 do Observatório da Imigração).
- PEREIRA, S. O papel do trabalho imigrante: discussão da posição laboral dos imigrantes dos PALOP, em Portugal (distritos de Lisboa e Setúbal). *Revista da ABET*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 133-144, 2014.
- PESOLE, A. et al. *Platform Workers in Europe: evidence from the COLLEEM Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.2760/742789>. Acesso em: 15 fev. 2024.
- PIASNA, A.; ZWYSEN, W.; DRAHOKOUPIL, J. *The platform economy in Europe: results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS)*. Brussels: ETUI, 2022. (Working Paper 2022-05). Disponível em: <https://www.etui.org/publications/platformeconomy-europe>. Acesso em: 10 out. 2023.
- PICOT, G.; PEDERSEN, S. H. *What are governments doing about low-wage employment – and how successful is it? ETUI Policy Brief. 2024.01*. Brussels: European Trade Union Institute, 2024.
- PRASSL, J. *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. Oxford: Oxford University Press, 2018.
- QUIJANO, A. Colonialidad y modernidad/racionalidad. *Péru Indígena*, Lima, v. 29, n. 13, p. 11-20, 1992.
- REBELO, G. *Flexibilidade e Precariedade no Trabalho: análise e diagnóstico*. Lisboa: FCT, 2004.
- ROSA, M. T. S. (coord.). *Trabalho Precário: perspectivas de superação*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional, 2003.
- SILVA, M. C.; HESPANHA, P.; CASTRO CALDAS, J. (coord.). *Trabalho e Políticas de Emprego: um retrocesso evitável*. Coimbra: Actual, 2017.
- SOEIRO, J. A formação do precariado: transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal. 2015. 415p. Dissertação (Doutoramento em Sociologia) - Programa de Doutoramento em Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. <http://hdl.handle.net/10316/28406>
- SOEIRO, J. O trabalho, entre as “promessas de Abril” e a regulação neoliberal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 133 p. 51-76, 2024.
- SRNICEK, N. *Platform capitalism*. Cambridge: Polity, 2017.
- TASSINARI, A.; MACCARRONE, V. Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, London, v. 1, n. 34, p. 35-54, 2020.
- TODOLÍ-SIGNES, A. The ‘gig economy’: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Brussels, v. 2, n. 23, p. 193-205, 2017.

- UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES. Resolução programática e Programa de Ação. In: CONGRESSO DA UNIÃO GERAL DE TRABALHADORES, 14., 2022, Lisboa. *Anais* [...]. Lisboa: UGT, 2022.
- VALADAS, C. Crise e novas tendências do mercado de trabalho. In: CARVALHO DA SILVA, M.; HESPANHA, P.; CASTRO CALDAS, J. (coord.). *Trabalho e Políticas de Emprego: um retrocesso evitável*. Coimbra: Actual, 2017. p. 79-119.
- VALENDUC, G.; VENDRAMIN P. Digitalisation, between disruption and evolution. *Transfer: European Review of Labour and Research*, Brussels, v. 2, n. 23, p. 121-134, 2017.
- VALLAS, S.; SCHOR, J. B. What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, Palo Alto, v. 1, n. 46, p. 273-294, 2020.
- VAN DOORN, N.; VIJAY, D. Gig work as migrant work: the platformization of migration infrastructure. *Environment and Planning A: Economy and Space*, London, v. 56, n. 4, p. 129-149, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0308518X211065049>. Acesso em: 5 jan. 2024.
- VANDAELE, K. Collective Resistance and Organizational Creativity Amongst Europe's Platform Workers: A New Power in the Labour Movement?. *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, Cheltenham, p. 206-235, 2020. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3672260> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3672260>. Acesso em: 20 dez. 2023.
- VANDAELE, K. *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe*. Brussels: European Trade Union Institute, 2018. (Working Paper).
- ZWYSEN W.; PIASNA A. *Digital labour platforms and migrant workers: analysing migrants' working conditions and (over)representation in platform work in Europe*. Brussels: ETUI, 2024. (Working Paper 2024.06).

CONTRIBUIÇÃO DE AUTORIA:

Dora Fonseca – Conceitualização. Investigação. Metodologia. Escrita - esboço original. Escrita - revisão e edição.
José Soeiro – Conceitualização. Investigação. Metodologia. Escrita - esboço original. Escrita - revisão e edição.

Dora Fonseca – Doutor(a) em Sociologia pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Investigador(a) do CoLABOR – Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social e do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra – CES (Portugal), desenvolvendo pesquisas na área de sindicalismo, negociação coletiva, plataformas digitais e movimentos sociais. Suas mais recentes publicações são: *Trade unions in the age of digitalization: challenges and opportunities in the transport and food delivery sectors* (Brill, 2025, no prelo).

José Soeiro – Doutor em Sociologia pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Trabalha com temas relacionados com a sociologia do trabalho, precarização laboral, sindicalismo, ação coletiva do precariado, desigualdades, trabalho de cuidados, produção de bem-estar e políticas públicas de cuidados, teatro do oprimido e intervenção pelas artes. Publicou, entre outros, os livros “Cuidar de quem cuida” (Objectiva, 2020, com Mafalda Araújo e Sofia Figueiredo), “The Routledge Companion to Theatre of the Oppressed” (Routledge, 2019, com Kelly Howe e Julian Boal), “A Falácia do Empreendedorismo” (Bertrand, 2016, com Adriano Campos). Os seus trabalhos mais recentes são: Soeiro, J. (2024). “O trabalho, entre as “promessas de Abril” e a regulação neoliberal”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 133, 51-76; e Soeiro, J. (2024). *Cuidadores informais*. In C. Martins & J. Teixeira Lopes (Orgs.), Portugal esquecido: Retratos de um país desigual (pp. 165–175) Lisboa: Bertrand.

LABOUR PRECARIOUSNESS, MIGRANT WORK AND ETHNIC-RACIAL PREJUDICE IN PORTUGAL: changes in employment and trade union responses

*Dora Fonseca
José Soeiro*

PRÉCARITÉ, MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRÉE ET PRÉJUGÉS ETHNIQUES ET RACIAUX AU PORTUGAL: changements dans l'emploi et réponses syndicales

*Dora Fonseca
José Soeiro*

The composition of the workforce in Portugal has undergone structural changes in recent decades, which go hand in hand with fundamental changes in labour regulation. Among them stands out the significant increase in the resident foreign population, which exceeded one-fifth of the workforce in 2023. The reflection on labour precariousness cannot ignore the growing presence of migrant workers, particularly in sectors such as administration and support services, hospitality, catering, construction, manufacturing industries, work mediated by digital platforms (passenger transport and food delivery) and intensive agriculture, marked by labour informality and undeclared work. It can be said that labour precariousness in Portugal, whether in traditional sectors or in those resulting from the digitalization of work, is a phenomenon that can only be fully understood taking into account labour flows, the international division of labour and racialized work, with the multiple discriminations that weave the intersection between race, class and gender in the structure of inequalities. This article presents a diagnosis of labour and its transformations in Portugal, also identifying the way in which the action programs of trade union confederations and Collective Labour Regulation Instruments, at the sectoral level, incorporate (or not) the issues of migrant workers and the struggle against ethnic-racial prejudice. Finally, the case of the sector of passenger transport mediated by digital platforms is used as an example of the combination between economic and labour deregulation and new xenophobic tensions.

KEYWORDS: Precarity. Migrant workers. Digital platforms. Racism. Trade unionism.

La composition de la main-d'œuvre au Portugal a subi des changements structurels au cours des dernières décennies, qui vont de pair avec des changements fondamentaux dans la réglementation du travail. Parmi ces changements, citons l'augmentation significative de la population résidente étrangère, qui représentera plus d'un cinquième de la classe ouvrière d'ici 2023. La réflexion sur la précarité du travail ne peut ignorer la présence croissante de la main-d'œuvre migrante, en particulier dans des secteurs tels que l'administration et les services de soutien, l'hébergement et la restauration, la construction, l'industrie manufacturière, le travail sur les plateformes numériques (transport de passagers et livraison de nourriture) et l'agriculture intensive, surtout lorsqu'elle est marquée par l'informalité de la main-d'œuvre et le travail clandestin. On peut dire que la précarité au Portugal, que ce soit dans les secteurs traditionnels ou ceux résultant de la numérisation du travail, est un phénomène qui ne peut être pleinement compris qu'en tenant compte des flux de main-d'œuvre, de la division internationale du travail et du travail racialisé, avec les multiples discriminations qui tissent l'intersection entre la race, la classe et le genre dans la structure des inégalités. Cet article présente un diagnostic du travail au Portugal et de ses transformations, en identifiant également comment les programmes d'action des confédérations syndicales et les Instruments de Réglementation Collective du Travail, au niveau sectoriel, intègrent (ou non) les thèmes des travailleurs migrants et de la lutte contre les préjugés ethniques et raciaux. Enfin, le cas du secteur du transport de passagers organisé par le biais d'une plateforme numérique est utilisé comme exemple de la combinaison de la déréglementation économique et du travail avec de nouvelles tensions xénophobes.

MOTS CLÉS: Précarité. Travailleurs migrants. Plateformes numériques. Racisme. Syndicalisme.