

## FAZER GREVE PARA TRAVAR OS ABUSOS E A PERDA DE DIREITOS



Foto: pcp.pt

Com o Pacote Laboral o governo prepara uma investida contra os direitos laborais de quem constrói o futuro do país. Apresentado como uma “modernização” das leis do trabalho, constitui na verdade um retrocesso nos direitos conquistados na revolução de Abril: promete flexibilidade, entrega precariedade; fala em inovação, mas facilita o despedimento; diz proteger os trabalhadores independentes, mas impõe-lhes barreiras que os afastam dos seus direitos.

Enquanto o setor tecnológico é bandeira de sucesso económico, quem o faz funcionar vê o chão a fugir-lhe. **Os profissionais de TI não aceitam ser tratados como descartáveis.**

### Trabalhadores “Independentes” - Mudança dos critérios de dependência económica

Segundo dados do INE de 2023 estima-se que cerca de 7,2% dos trabalhadores de TI operem em regime de trabalho independente. Com o aumento do número global de trabalhadores independentes nos últimos 3 anos pode inferir-se uma percentagem ainda maior em 2026.

Atualmente, o artigo 140º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social considera uma entidade contratante quando beneficia de mais de 50% do valor total da atividade

de um trabalhador independente ou empresário em nome individual, considerando-se este trabalhador numa situação de dependência económica. Esta lei procura oferecer proteção aos falsos trabalhadores independentes, dando-lhes direitos que não são atribuídos aos verdadeiros trabalhadores independentes:

- Direito a férias, feriados e descanso semanal
- Acréscimo retributivo por trabalho suplementar
- Prioridade na formação profissional
- Subsídio de cessação de atividade
- Acesso a subsídio de desemprego e proteção na parentalidade em condições específicas

**O pacote laboral reduz o universo de abrangidos por esta lei,** fixando o limite do valor de atividade em 80%.

### Outsourcing pós-Despedimento

No setor das Tecnologias de Informação é abundante o uso de outsourcing e consultoria como maneira de empregar trabalhadores fugindo às obrigações que a lei exige ao patronato. O impacto deste tipo de contratos foi amplamente coberto por Augusto Praça no

seu artigo para a edição n.º 401 d'O Militante (Março/Abril 2026). Atualmente, está previsto na lei o despedimento por extinção de posto de trabalho, que permite ao empregador o despedimento de trabalhadores por motivos de natureza estrutural, tecnológica ou de mercado. Um dos requisitos para que este tipo de despedimento ocorra é que “não existam, na empresa, contratos de trabalho a termo para tarefas correspondentes às do posto de trabalho extinto” (artigo 368.º do Código do Trabalho).

O pacote laboral introduz um direito ao empregador que vai completamente contra a natureza deste tipo de despedimento. A alteração proposta permite a subcontratação nos 12 meses seguintes a um despedimento para funções semelhantes, o que constitui um incentivo à substituição de equipas internas por consultores, contribuindo para a absoluta degradação das condições de trabalho e remuneração destes trabalhadores.



### Como lutar contra o pacote

Este pacote laboral está mais do que derrotado, foi largamente rejeitado graças à resistência popular que enfrentou na passada Greve Geral, nas grandes manifestações realizadas e nas lutas em cada empresa e centenas de locais de trabalho. O governo prepara-se agora para levar o seu pacote à Assembleia da República de maneira a negociar a sua aprovação entre os partidos. Sabemos que a vontade de IL e Chega é garantir a aprovação desta legislação laboral favorável aos patrões. É por isso importante dar um novo sinal de reprovação deste ataque aos direitos dos trabalhadores. Apelamos por isso à mobilização de todos os trabalhadores do setor das TI's à greve geral do dia 3 de Junho convocada pela CGTP.

### Mercado português: práticas abusivas exigem ação urgente

Consultoras e intermediários que cobram taxas diárias elevadas aos seus clientes, mas repassam apenas uma pequena parte desse valor para os trabalhadores que efetivamente prestam o serviço. É tão comum que podemos dizer que quase todos os trabalhadores informáticos em Portugal já passaram ou conhecem alguém que passou pelas mãos de consultoras e pelas práticas abusivas desse modelo.

**"Não é coincidência que, à medida que o mercado das consultoras cresce em Portugal, a precarização dos empregos também aumente."**

Diz-nos se esta história não parece familiar:

Imaginemos uma consultora em Portugal chamada XploreIT, que apresenta ao trabalhador uma proposta de trabalho com promessas de desenvolvimento profissional: projetos de grande visibilidade em clientes internacionais, eles gostam de frisar que são clientes internacionais, formação garantida e progressão rápida na carreira. Além disso, surgem os famosos penduricalhos por fora, como gasolina, ajudas de custo, diárias de transporte e outros extras, tudo cuidadosamente colocado fora do salário declarado em contrato, para dar a impressão de um rendimento maior do que o real.

Dependendo do trabalhador, e este cenário é mais comum com trabalhadores imigrantes, o contrato apresentado traz um conjunto de restrições que a consultora descreve como “normais”, como: cláusulas de permanência, penalizações por rescisão, com valores indicativos na ordem dos 2.000€ a 5.000€, bem como cláusulas de exclusividade que impedem de aceitar outras propostas sem cumprir longos trâmites formais. Muitas dessas cláusulas são juridicamente fracas e, se contestadas em tribunal, acabam por ser consideradas nulas.

Na prática, as promessas de formação e a progressão na carreira mostram-se inexistentes. A formação anunciada não foi disponibilizada e a progressão ficou condicionada a critérios nada transparentes. Quando levantadas questões sobre estes pontos, as reacções internas procuravam dissuadir a contestação, classificando-a como indesejada.





Essas práticas problemáticas são comumente observadas em empresas, especialmente consultoras em Portugal, mas a situação piora, quando observamos alguns valores de referência praticados por algumas consultoras:

- Dev Júnior(0-2 anos) : 200–250 €/dia
- Dev Pleno(2-5 anos) : 260–310 €/dia
- Dev Senior(5-8 anos) : 320–370 €/dia
- Especialistas(8+) : 400€+

Apesar destes valores elevados, a parcela que chega ao trabalhador é muito inferior. As consultoras retêm margens para administração, comercial e lucro, com uma desproporção extrema entre o que faturam e o que repassam.

**Pergunta retórica: conheces algum “júnior” que gane 38.000€ brutos por ano?** Porque é mais ou menos isso que muitas consultoras faturam, anualmente, por cada trabalhador, enquanto o salário do trabalhador fica muito abaixo desse nível. Não é coincidência que, à medida que o mercado das consultoras cresce em Portugal, a precarização dos empregos também aumente.

### Situação global e tendências

Nos últimos meses e anos assistimos, em várias regiões do mundo, a ondas massivas de despedimentos no setor tecnológico com centenas de milhares de postos de trabalho eliminados em sucessivas reestruturações, muitas delas ocorrendo justamente quando as empresas registaram lucros crescentes e forte valorização de mercado. Este fenómeno demonstra que a perda de emprego e a expansão das margens de lucro podem caminhar lado a lado: a pressão para reduzir custos laborais tende a aumentar a rentabilidade empresarial à custa da estabilidade dos trabalhadores.

Diante destas dinâmicas, a proteção coletiva e uma regulação laboral mais robusta tornam-se essenciais para travar a propagação da precariedade em larga escala.

A defesa dos direitos laborais em TI não é apenas uma questão individual, trata-se de uma luta coletiva pela dignidade do trabalho e pela valorização profissional. A sindicalização é uma ferramenta prática e eficaz para reduzir a precariedade, aumentar a transparência nas relações laborais e assegurar melhores condições de trabalho.

**Organizar-se significa ter voz,** ter defesa jurídica e dispor de instrumentos concretos para negociar salários e contratos, é em última instância, a melhor forma de proteger a tua carreira.



**MAIS!  
salário,  
reforma,  
saúde e  
habitação**

## Porquê sindicalizar-me?

### • Porque é que o sindicato importa para ti?

O sindicato é a forma dos trabalhadores se unirem para ganhar mais força nas negociações e protegerem os seus direitos. Quando se organizam coletivamente, conseguem melhores contratos, salários mais justos e condições de trabalho dignas, resultados que dificilmente seriam alcançados individualmente. Além disso, o sindicato oferece apoio prático (informação, representação e intervenção) quando surgem abusos ou conflitos com a empresa. Em resumo: não se trata apenas de ter alguém a “falar por ti”, mas de contar com uma rede de apoio, com uma organização colectiva, que reforça a tua segurança laboral e valoriza a tua carreira.

### • Como é que os sindicatos combatem a precariedade?

Os sindicatos combatem o uso abusivo de contratos a termo e de outsourcing, propondo cláusulas e acordos que garantam a conversão para contrato sem termo quando a função é permanente. Também negociam tabelas salariais mínimas, regras transparentes de progressão e mecanismos de proteção social, como subsídios, férias e garantias em caso de doença. Além disso, oferecem apoio jurídico para analisar contratos e contestar práticas ilegais. Promovem formação e informação contínua para que os trabalhadores conheçam os seus direitos e não sejam enganados por cláusulas ou promessas vazias.

### • Vantagens concretas de estar sindicalizado

Estar sindicalizado dá-te acesso a apoio jurídico para analisar e negociar contratos, algo essencial para evitar cláusulas abusivas e multas desproporcionais. O sindicato representa coletivamente os trabalhadores nas negociações com empresas e consultoras, traz experiência em litígios laborais e ajuda a transformar contratos precários em vínculos estáveis. A filiação também permite influenciar e beneficiar de tabelas salariais negociadas, regalias e mecanismos de proteção contra despedimentos ilícitos, assédio ou retaliações.

### • Riscos contratuais comuns para profissionais de TI

Muitos profissionais assinam contratos com cláusulas que pouco valem na prática, mas funcionam como forma de pressão, como multas elevadas para rescin-

dir (2.000€–5.000€) ou obrigações de permanência sem contrapartidas reais. Há também contratos que impõem longos períodos de exclusividade ou exigem formação sem compensação adequada. A falta de informação e de apoio jurídico no momento da assinatura torna muitos trabalhadores, especialmente estrangeiros ou juniores, vulneráveis à exploração. Antes de assinar, o ideal é sempre pedir a opinião do sindicato.

