

ANALYSE ET COMMENTAIRE DE TEXTES ET DOCUMENTS EN PORTUGAIS

Durée : 6 heures

Analysez et commentez, **en portugais**, les quatre documents suivants

DOCUMENT 1

Nascera em Lisboa. O seu nome era Juliana Couceiro Tavira. Sua mãe fora engomadeira ; e desde pequena tinha conhecido em casa um sujeito, a quem chamavam na vizinhança *o fidalgo*, a quem sua mãe chamava o Sr. D. Augusto. [...]

Um dia uma vizinha má, a quem ela não quisera ajudar a lavar a roupa, enfureceu-se, e
5 atirando-lhe injúrias dos degraus da porta — gritou-lhe que sua mãe era uma desavergonhada, e que seu pai estava na África por ter morto o *Rei de Copas* !

Pouco tempo depois foi servir. Sua mãe morreu daí a meses, com uma doença de útero. Juliana só uma vez tornou a ver o Sr D. Augusto – uma tarde, com uma opa roxa, lúgubre, na Procissão de Passos !

10 Servia, havia vinte anos. Como ela dizia, mudava de amos, mas não mudava de sorte. Vinte anos a dormir em cacifros, a levantar-se de madrugada, a comer os restos, a vestir trapos velhos, a sofrer os repelões das crianças e as más palavras das senhoras, a fazer despejos, a ir para o hospital quando vinha a doença, a esfalfar-se quando voltava a saúde !... Era de mais ! Tinha agora dias em que só de ver o balde das águas sujas e o ferro de engomar se lhe
15 embrulhava o estômago. Nunca se acostumara a servir. Desde rapariga a sua ambição fora ter um negociozito, uma tabacaria, uma loja de capelista ou de quinquilharias, dispor, governar, ser patroa : mas, apesar de economias mesquinhas e de cálculos sôfregos, o mais que conseguira juntar foram sete moedas ao fim de anos ; tinha então adoecido ; com o horror do hospital fora tratar-se para casa de uma parenta ; e o dinheiro, ai ! derretera-se ! No dia em
20 que se trocou a última libra, chorou horas com a cabeça debaixo da roupa.

Ficou sempre adoentada desde então, perdeu toda a esperança de se estabelecer. Teria de servir até ser velha, sempre, de amo em amo ! Essa certeza dava-lhe uma desconsolação constante. Começou a azedar-se.

E depois não tinha *jeito*, não sabia tirar partido das casas : via companheiras divertir-se,

25 vizinhar, janelar, bisbilhotar, sair aos domingos às hortas e aos retiros, levar o dia cantando, e quando as patroas iam ao teatro, abrir a porta aos derriços — e patuscar pelos quartos ! Ela não. Sempre fora embezerrada. [...]

Desde que servia, apenas entrava numa casa sentia logo, num relance, a hostilidade, a malquerença : a senhora falava-lhe com segura, de longe ; as crianças tomavam-lhe birra ; as
30 outras criadas, se estavam chalrando, calavam-se, mal a sua figura esguia aparecia ; punham-lhe alcunhas – a *isca seca*, a *fava torrada*, o *saca-rolhas* ; imitavam-lhe os trejeitos nervosos ; havia risinhos, cochichos pelos cantos ; e só tinha encontrado alguma simpatia nos galegos taciturnos, cheios de uma saudade morrinhenta, que vêm de manhã quando ainda os quartos estão escuros, com as suas grossas passadas, encher os barris, engraxar o calçado.

35 Lentamente, começou a tornar-se desconfiada, cortante como um nordeste ; tinha respostadas, questões com as companheiras ; não se havia de deixar pôr o pé no pescoço !

As antipatias que a cercavam faziam-na assanhada, como um círculo de espingardas enraivece um lobo. Fez-se má ; beliscava crianças até lhes enodoar a pele ; e se lhe ralhavam, a sua cólera rompia em rajadas. Começou a ser despedida. Num só ano esteve em três casas.

40 Saía com escândalo, aos gritos, atirando as portas, deixando as amas todas pálidas, todas nervosas...

A inculcadeira, a sua velha amiga, a tia Vitória, disse-lhe :

– Tu acabas por não ter onde te arrumar, e falta-te o bocado do pão !

45 O pão ! Aquela palavra que é o terror, o sonho, a dificuldade do pobre assustou-a. Era fina, e dominou-se. Começou a fazer-se « uma pobre mulher », com afetações de zelo, um ar de sofrer tudo, os olhos no chão. Mas roía-se por dentro : veio-lhe a inquietação nervosa dos músculos da face, o tique de franzir o nariz : a pele esverdeou-se-lhe de bilis.

Eça de Queirós, *O primo Basílio*, Porto, Porto Editora, 2016, p. 70-73. (1ª ed., 1878).

DOCUMENT 2

Sim, falta responder à pergunta que Christina Hoff Sommers faz no vídeo *There is no gender wage gap* e que inspirou esta minissérie de *coffee breaks* sobre a desigualdade salarial : se os salários são a maior despesa das empresas e se as mulheres ganham menos, porque é que as empresas não contratam só mulheres ?

5 A pergunta é dita como prova de que não existe desigualdade salarial e é repetida no Ocidente como se fosse um *slogan* publicitário.

Hoff Sommers sabe que a pergunta é absurda, puramente retórica e que parte de uma premissa irreal. O que está ela a propor ? Que as empresas passem a rejeitar todos os candidatos homens e se regresse a um século XIX ao contrário, com os homens em casa e as
10 mulheres no mercado de trabalho ? Que as empresas contratem mulheres com menos mérito, menos talento, menos experiência só porque são mulheres e ponham de lado os homens só porque são homens ? O mínimo que se pode dizer é que seria sexista, discriminatório e ilegal. Não faz sentido e Hoff Sommers sabe-o muito bem.

Perguntar porque é que as empresas não contratam só mulheres, disse-me um amigo, "é
15 como perguntar : 'E se fizessemos isso no Dia de São Nunca à Tarde ou quando as galinhas tiverem dentes ?'". São perguntas sem resposta.

Caro leitor, se testar o modelo de Hoff Sommers verá que é evidente quão absurda é a proposta. Façamos a experiência : porque é que as empresas, cujo interesse é terem lucro, não se mudam todas para a China, onde os salários são mais baixos ? tem lógica, mas não faz
20 sentido. Ah, já sei : a China é longe e a mudança exigiria dinheiro. Ok. Então porque é que as empresas, cujo interesse é terem lucro, não se mudam todas para os paraísos fiscais, onde se pagam menos impostos, e há tantas aqui tão perto ?

Outra hipótese, mais próxima ainda da lógica de Sommers : porque é que as empresas, cujo interesse é terem lucro, não se mudam todas para países onde as crianças trabalham e ganham
25 dois dólares por dia ? Vale um vídeo, não lhe parece ?

Por favor, imagine um vídeo com cinco minutos, produzido por uma equipa de bons *designers*, no qual cada uma das ideias seguintes surge escrita num *slide* ou é dita em voz-
off : só em África há 72 milhões de crianças que trabalham ; em dezenas de países o trabalho infantil é legal e as empresas podem contratar crianças à vontade e não precisam de fazer
30 nada às escondidas ; as crianças recebem menos do que os adultos e quando morrem são substituídas por outras crianças ; não é sequer preciso pagar segurança social ; as crianças são trabalhadores flexíveis — trabalham na agricultura, na indústria e nos serviços — e muitas fazem trabalhos perigosos, sobretudo relacionados com máquinas e químicos ; é mesmo prático e as empresas podem escolher à vontade. O que poupavam as empresas ! Tantos e
35 tantos euros. E há imensas crianças no mundo. Devem ser burras as empresas. Podiam ir todas para África, para a América Latina ou para a Ásia e poupar milhões, mas teimam em continuar nos EUA e na Europa. Só na Índia há dez milhões de crianças dos cinco aos 14

anos que trabalham. É um mundo de oportunidades. Se preferirem, as empresas podem ficar por aqui. Porque não vão todas as empresas portuguesas para a Bulgária ou para a Moldova ?

40 São dois exemplos, mas se procurar, verá que até na Europa a escolha é grande.

Levemos a lógica de Sommers ao extremo (caro leitor, por favor continue a imaginar um vídeo com bom design) : se os salários são a maior despesa das empresas, se as crianças ganham menos do que os adultos e se há 152 milhões de crianças que trabalham, porque é que as empresas não se mudam todas para os países onde o trabalho infantil é comum ? Além

45 do mais, 19 milhões delas têm entre cinco e 11 anos, são ainda mais baratas !

Só há duas explicações possíveis para as empresas não irem para a África, Ásia, América Latina e Europa de Leste, onde poderiam poupar dinheiro contratando crianças : os empresários são tolos ou o trabalho infantil não existe, é um mito.

50 Caro leitor : se foi picado pelo bicho Hoff Sommers, experimente aplicar o modelo. O mais provável é concluir que as empresas — felizmente — têm os pés na terra e não são geridas como se estivessem num filme de ficção científica.

Sommers foi professora de filosofia em duas universidades americanas. Conhece os "juízes indeterminados" de Emmanuel Kant — é quando se nega uma possibilidade sem afirmar uma possibilidade real. Que fique claro : a pergunta do seu vídeo é absurda, irreal e errada do

55 ponto de vista ético, legal e — lamento dizer — até retórico.

Bárbara Reis, « Mudar as empresas para onde o trabalho infantil é legal ? », in « Espaço público *Coffee break* », *Público*. Sábado, 02/01/2021, p. 12.

DOCUMENT 3

O futuro do trabalho

A ideia do teletrabalho não é nova, mas, pelo menos até agora, não tinha conseguido vingar. Há 47 anos, o físico Jack Nilles, engenheiro da NASA, olhou para o trabalho remoto como uma medida para resolver os problemas resultantes da crise mundial do petróleo. Evitando

5 deslocamentos, poupava-se no consumo — excessivo — de derivados do petróleo. "Fomos capazes de enviar um homem à Lua. Porque não conseguimos resolver os problemas do tráfego ?", questionava, considerando que, trabalhando a partir de casa ou de um local mais

próximo, poderia substituir-se os transportes pelas telecomunicações. A ideia caiu por terra perante a escassez de meios técnicos de comunicações. Os testes, mesmo em grandes instituições no estado da Califórnia — que avançou com um programa-piloto com 230

10 funcionários, entre 1987 e 1990 —, continuaram. Mas sem grande adesão.

Agora, após quase 50 anos de experiências falhadas, o teletrabalho está a transformar-se numa das formas mais recorrentes de funcionamento laboral. Tudo por conta de uma pandemia. Em Portugal, tornou-se incontrolável em março, foi aligeirado em junho — com uma boa parte das empresas a optarem por turnos alternados entre casa e escritório — e, em 15 novembro, voltou a ser obrigatório nos concelhos com níveis de risco elevado.

Com a chegada das vacinas, as autoridades preveem que as atividades laborais possam regressar ao normal em meados ou finais de 2021. Mas que normal será esse? Como será o futuro do e no emprego? Continuaremos a trabalhar de forma remota?

"A pandemia obrigou toda a gente a ultrapassar uma série de barreiras. As pessoas passaram a utilizar ferramentas digitais e foram obrigadas a articular-se e a responder a diferentes 20 situações. Criou-se uma dinâmica que dificilmente deixará que se volte à anterior forma de trabalho", diz Pedro Pereira, partner do Boston Consulting Group (BCG).

Para tentar perceber esta nova realidade, a consultora realizou um estudo europeu junto de milhares de decisores e funcionários e chegou à conclusão de que, no futuro, a grande maioria 25 das empresas irá adotar um modelo híbrido, dividindo o tempo de trabalho entre a casa e o escritório. "A opção mais comum será a divisão dos dias da semana, permitindo que o colaborador opte por trabalhar um ou dois dias da semana a partir de casa e os restantes na empresa", acrescenta José Ferreira, um dos autores daquele estudo. Num segundo plano, assistiremos àquilo a que se chama o teletrabalho intercalado. "Teremos funções na empresa 30 em que se pode alternar metade dos funcionários em casa e outra metade no escritório. Fazer uma espécie de turnos de substituição", explica. Aliás, esta foi uma das formas de teletrabalho mais utilizadas entre os meses de maio e novembro por muitas empresas do País. "Este método tem vantagens para as empresas, que podem diminuir quase para metade o espaço de escritório de que necessitavam no período anterior à pandemia, e para os colaboradores que 35 conseguem reduções significativas dos custos de transporte e de alimentação", sublinha.

Para José Ferreira, há ainda outros dois modelos que serão aplicados, mas que este técnico considera "mais extremos". Um deles é o "fundamentalmente remoto", em que o colaborador "passa a estar a maior parte do tempo em teletrabalho e só se desloca à empresa para eventos ou reuniões importantes". O outro é o "totalmente remoto", no qual o colaborador deixa de ir ao 40 escritório. "Este último caso apresenta muitas grandes vantagens. Além das reduções de

custos para as empresas e para os funcionários, pode servir também para conquistar novos talentos. A empresa passa a ter capacidade de atrair colaboradores de qualquer parte do País ou mesmo do estrangeiro", justifica. [...]

PRÓS E CONTRAS

45 Ainda existem poucos dados sobre a diferença de produtividade a partir de casa ou do escritório. No entanto, um estudo desenvolvido por investigadoras da Universidade de Harvard sobre os call centers de uma grande retalhista online mostra algumas conclusões. Para complementar a sua força de trabalho, esta empresa sempre contratou temporariamente pessoas para trabalhar a partir de casa. Regra geral, estas tinham uma produtividade 12% inferior às restantes, mas, quando a empresa permitiu que os seus funcionários optassem entre 50 trabalhar em casa ou no escritório, os que mudaram tiveram uma subida de produtividade de 7 por cento — o que sugere que os funcionários podem ser mais produtivos em casa, desde que sejam eles a escolher essa possibilidade.

O teletrabalho pode trazer alguns benefícios, quer para as empresas, quer para os 55 trabalhadores. A melhoria da qualidade de vida e um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional são os pontos mais referidos pelos colaboradores. O estudo do BCG mostra que há poupanças substanciais para os colaboradores que trabalham de forma remota. Os custos com as refeições podem descer por ano entre os mil e os dois mil euros, e os transportes poderão pesar entre 500 e mil euros na carteira. Mas não só. O teletrabalho permite às pessoas 60 mudar de local de residência. Quem está obrigado a pagar uma renda ou uma hipoteca elevada poderá, no futuro, trocar a casa para uma zona do País com custos mais baixos e, por vezes, melhor qualidade de vida. De resto, este é um fenómeno que já começou a acontecer nos EUA. Logo após algumas empresas da área tecnológica, como a Twitter, o Facebook ou a Google, terem anunciado que o trabalho remoto seria predominante num futuro pós 65 pandemia, muitos dos seus profissionais começaram a procurar casa fora de São Francisco, uma das cidades com o preço do metro quadrado mais elevado em todo o país. O número de casas para venda aumentou 150% face a igual período do ano passado e as novas rendas já começaram a descer, estando 20% abaixo do que era praticado há poucos meses. Nos EUA, já lhe chamam o "San Francisco Exodus", um movimento que poderá remodelar a cidade, com a 70 "saída dos ricos e o regresso dos artistas".

Do lado dos gestores, além da redução dos custos com os escritórios, as grandes vantagens são uma maior proposta de valor para os seus colaboradores e maior capacidade de atração de gerações mais novas.

UM EM TRÊS

75 Seja qual for o modelo aplicado, o trabalho remoto deverá tornar-se predominante, mas apenas para uma parte da população. Em Portugal, apenas um em cada três trabalhadores tem funções que lhe permitem trabalhar a partir de casa. A região de Lisboa, com maior predominância de escritórios, é a que apresenta maior potencial de teletrabalho. No total, cerca de 42,4% das pessoas desta região exercem funções compatíveis com esta prática,
80 enquanto no Norte são apenas 30,5 por cento. O Alentejo é a única região do País onde este potencial fica abaixo dos 30 por cento.

Antes da Covid-19, havia apenas 120 mil pessoas a trabalhar de forma remota em Portugal, ou seja, 2,75% da população empregada, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística. Durante o período de confinamento obrigatório, entre março e junho, o número de pessoas em
85 teletrabalho ascendeu a cerca de 1,1 milhões, correspondente a 23% da população empregada. E, deste total, cerca de 400 mil regressaram aos escritórios em julho, enquanto quase 700 mil mantiveram-se em trabalho remoto.

Dados que parecem comprovar que, após quase 50 anos de experiências falhadas, o conceito de trabalho remoto não só passou a fazer sentido como pode vir a tornar-se a prática
90 dominante. E, uma vez mais, por causa de um fenómeno global. Talvez a pandemia consiga agora mudar o que a crise energética dos anos 70 não foi capaz de mudar.

Paulo M. Santos, *Visão*, nº 1452, 31/12/2020

DOCUMENTO 4

Vicissitudes e avanços do movimento operário em Portugal

Durante as três primeiras décadas do regime liberal (1820-1850), registaram-se dois tipos de eventos significativos no que se refere à organização do trabalho e às respectivas interdependências. Por um lado, eliminou-se o sistema que vigorava no Antigo Regime, por outro, assistiu-se ao lançamento das primeiras organizações associativas. Quanto ao primeiro
5 aspecto, já se destacou : « Implantando o constitucionalismo repelia-se todo o passado. E, muitas vezes, na febre demolidora, não se cuidava em substituir a instituição que desaparecia... Foi exactamente o que sucedeu relativamente à organização do trabalho. Toda

a hierarquia de grémios e de corporações, todo este regímen (é certo) de sujeições e de arbitrariedades [...] foi extinto pelo decreto de 7 de Maio de 1834, referendado por Bento

10 Pereira do Carmo. » (F. Emídio da Silva, 1905, p. 35).

Às primeiras propostas de associativismo — « Projecto de associação para o melhoramento das classes industriosas », de Silvestre Pinheiro Ferreira, e a sua « Sociedade dos artistas lisbonenses », de 1839 — seguiu-se a fundação da Associação dos Operários (1850) e, principalmente, a do Centro Promotor dos Melhoramentos das Classes Laboriosas. Já houve
15 quem defendesse ter a fundação destas últimas associações marcado, entre nós, o início do movimento operário (F. Emídio da Silva, 1912, p. 168).

Estudos mais recentes vieram confirmar, *grosso modo*, aquela opinião, embora assinalem igualmente a existência de uma greve, em Lisboa, já em 1849 (J. Barreto, 1981, pp. 479-503).

O período que se segue — ou a segunda época, como lhe chama Carlos da Fonseca —
20 ocorre de 1852 a 1870 e é essencialmente marcado pelo considerável desenvolvimento do mutualismo. A propósito, sublinha o referido autor : « Os conflitos do trabalho são ainda raros e geralmente liquidados através das vias legais. As aspirações mais prementes do mundo do trabalho (instrução, socorros, etc.) são facilmente digeridas pelas classes dominantes, que fazem coincidir as necessidades de desenvolvimento do sistema com a
25 conservação em bom estado (estado utilizável) da força de trabalho. » (Carlos da Fonseca, *História do Movimento Operário e das Ideias Socialistas em Portugal, I : Cronologia*, p. 22).

As carências económicas, a assistência em momentos difíceis dos seus membros e as deficiências culturais encontravam-se na primeira linha de preocupações das mencionadas associações de socorros mútuos. « À associação competirá estimular a colaboração da classe
30 operária, despertá-la da ignorância, fazer que a fraternidade tome o lugar dos estéreis interesses individuais, de tal modo que conquistas individuais e conquistas de classe acabem por confundir-se » (M.^a de Lourdes Lima dos Santos, 1983, p. 89).

Nas três décadas seguintes, até finais do século — terceira época (1871-1876), quarta época (1877-1886) e quinta época (1887-1897), seguindo a cronologia de Carlos da Fonseca —,
35 verifica-se um progressivo afastamento do associativismo mutualista, tradicional e conciliador, e um aproximar dos ideais das novas associações de classe do sindicalismo, o que se repercute, compreensivelmente, no próprio movimento operário.

A « ofensiva » operária, anticapitalista, encontrava estímulos e apoios através das repercussões da Comuna de Paris (1871) e da filiação do operariado organizado na

40 Associação Internacional dos Trabalhadores e ainda, posteriormente, nas próprias ideologias anarquista, socialista e republicana (Carlos da Fonseca, *ob. cit.*, pp. 22-23) e na imprensa operária.

À medida que a associação operária se ia modernizando — ao « transformar-se » de mutualista em sindical —, também a greve começou a ser usada de modo mais frequente e eficaz. É que, como já foi notado, é em torno da associação e da greve que gravita o próprio movimento operário (F. Emídio da Silva, 1912, p. 35).

Segundo a estatística publicada por Carlos da Fonseca (*ob. cit.*, vol. IV, p. 61), entre 1852 e 1910 realizaram-se em Portugal 559 greves. Reportando-nos apenas ao século XIX, destacaram-se, pelo número de greves registadas, os seguintes anos : 1872 (29), 1873 e 1889 (14 em cada um destes 50 anos), 1890 (16), 1894 (20) e 1895 (24). Não é possível estudar aqui, de forma desenvolvida, as relações entre a intensidade do movimento grevista e a respectiva conjuntura socioeconómica e política. Contudo, não deixo de sublinhar o facto de, após surtos grevistas expressivos, ao avizinharem-se algumas das crises mais graves (1873-1876 e 1890- 1892), os mesmos se terem atenuado durante as ditas crises. É bem provável que as situações de crise — ao agravarem as condições de vida e ao criarem desemprego — não induzissem os operários a intensificarem os movimentos reivindicativos através de greves.

Têm sido estudadas a natureza das greves — defensiva e ofensiva — bem como as suas motivações. Quanto a estas, sabe-se que, a partir de 1887, as principais motivações diziam respeito ao salário e ao horário de trabalho (José Tengarrinha, 1981, p. 588).

60 Quais os resultados das greves, quer imediatos quer a médio e a longo prazo ?

É difícil responder com exactidão, além do mais por ser impossível discriminar as « conquistas » devidas às greves e a outros factores. Além disso, os resultados, por vezes, só muito mais tarde — e beneficiando de conjunturas favoráveis — terão sido visíveis. Foi o que sucedeu, em parte, com a redução do horário de trabalho, que, não obstante certas alterações pontuais ao longo de décadas, só ao fim de cerca de meio século (1871-1919) viria a ser legalmente aprovado, para « trabalhadores e empregados do Estado, das corporações administrativas e do comércio e indústria, com excepção dos rurais e dos domésticos », o qual passou a não poder « ultrapassar oito horas por dia, nem quarenta e oito horas por semana » (decreto de 10 de Maio de 1919).

70 Deve acrescentar-se, ainda, que o movimento operário em Portugal, além dos estímulos já mencionados, teve de se defrontar também com factos adversos ou, no mínimo, algo restritivos.

Em primeiro lugar, o tipo de industrialização, pouco intenso e serôdio, contribuiu para a sobrevivência do mutualismo, praticamente até aos inícios do século XX. Também a
75 dispersão industrial — salvo algumas coisas bem localizadas, próximo de determinados centros urbanos, como Lisboa e Porto, Guimarães, Covilhã e Setúbal — não favorecia as movimentações operárias. Igualmente adversa era a localização de importantes unidades industriais — papelarias, cerâmicas, têxteis e outras — em zonas eminentemente rurais. Nestas, além dos conhecidos constrangimentos ideológicos — derivados sobretudo da
80 reduzida formação e da escassez de informação —, o complemento salarial, auferido na agricultura, dava ao trabalhador fabril um cariz misto, de operário-camponês, pouco receptivo à luta operária.

O nível médio de escolaridade do operário, geralmente baixo, também não favorecia a causa operária. A propósito, afirmava F. Emídio da Silva, já nos inícios da nossa centúria :
85 « O trabalhador português ou não sabe ler ou, quando o sabe, ignora contudo os princípios fundamentais de toda a vida, tendo apenas uma noção : de que é explorado ». E continua o autor : « E este único conhecimento, obtido à custa de más leituras, exageradas e revolucionárias, indubitavelmente lhe basta para odiar toda a velha sociedade que lhe parece naturalmente disposta e organizada para fruir da sua actividade, logrando-o evidentemente
90 pela mesquinha recompensa que lhe dá » (F. Emídio da Silva, 1905, pp. 10-11).

Alguns movimentos católicos — na linha da doutrina oficial da igreja católica e da própria *Rerum novarum*, de Leão XIII (1891) —, por seu lado, actuaram igualmente como refreadores do movimento operário, em particular do mais combativo e radical.

J. Amadeu Mendes, « As camadas populares urbanas e a emergência do proletariado industrial », in José Mattoso (dir.), *História de Portugal*, vol 5 : Luís Reis Torgal, João Lourenço Roque (coord.), *O Liberalismo*, Lisboa, Editorial Estampa, 1998, p. 423-425.