

Globalização e Flexibilidade – mitos, pretextos ou realidades?

Na época da chamada “globalização” – conceito mítico suficientemente equívoco para permitir a inclusão de realidades muito diversas mas sobretudo para procurar fazer passar a ideia da inelutabilidade de algumas das suas componentes e consequências – o Direito do Trabalho tem estado sob o fogo duma artilharia argumentativa que o colocou no “banco dos réus” do processo da crise económica e que, com base em pressupostos nunca verdadeiramente discutidos, defende o seu desmantelamento como condição “*sine qua non*” para assegurar a competitividade das empresas a nível mundial.

Daqui decorre que de uma forma geral, e em particular na Europa, as chamadas reformas laborais têm-se caracterizado pelo investimento nas chamadas “políticas activas de criação de emprego” (consumindo recursos consideráveis e de resultados mais do que duvidosos) e pela liberalização ou facilitação dos despedimentos e das formas precárias de contratação, como os contratos a prazo e o trabalho temporário, do mesmo passo que o Direito do Trabalho vai mostrando uma crescente incapacidade para regular realidades cada vez mais diferenciadas e vai padecendo de um sucessivamente menor grau de eficácia das suas normas. Isto é, face à polissemia crescente das relações sociais de trabalho, o Direito do Trabalho, que nunca foi verdadeiramente um Continente, vai-se transformando, como bem afirmou Vardaro num arquipélago cada vez mais disperso...

É tão errado quanto inútil continuar a pregar o pretense “fim próximo do Direito do Trabalho” como pretender esquecer as consequências e, mais do

que isso, os grandes desafios que as profundas modificações em particular do último quartel do Século vinte trouxeram a este ramo do Ordenamento Jurídico.

Na verdade, actualmente novas, mais imaginosas e mais diferenciadas formas de organização de trabalho convivem cada vez mais com as formas tradicionais com base nas quais o Direito do Trabalho historicamente nasceu e se cristalizou.

Ao lado do trabalhador e da forma contratual "típicos" (isto é, o contrato de trabalho a tempo inteiro, de carácter permanente, com uma mão-de-obra composta essencialmente por trabalhadores masculinos, relativamente pouco qualificados, com um local e um tempo de trabalho e uma estrutura remuneratória de acentuada rigidez) foram aparecendo sucessivas diversas outras categorias de trabalhadores (mulheres, imigrantes, trabalhadores precários) e formas de contratação (a prazo, a tempo parcial, de trabalho temporário, etc.) que obrigaram o Direito do Trabalho a incorporar no seu seio realidades cada vez mais distintas e diferenciadas, com lógicas de imputação normativa cada vez mais dispersas, fragmentadas e, mesmo, desordenadas.

As reacções legislativas às crises de inadaptação e, sobretudo, as reformas legislativas dos anos setenta e oitenta (vulgarmente designadas de "emergência" ou de "crise"), por seu turno e pela sua própria natureza pontual, fragmentaram ainda mais a lógica unificadora da regulamentação "tradicional".

O fim da época do pleno emprego (em boa verdade nunca inteiramente alcançado), com a destruição maciça de empregos em alguns sectores e o aumento em progressão geométrica do desemprego, criando uma legião de novos "excluídos sociais" que, embora carecedores de elevado grau de apoio social, caíam porém fora do âmbito da protecção social típica do Direito do Trabalho, acentuou ainda mais esta evolução.

António Garcia Pereira

Por fim, a própria “eficácia social” do Direito do Trabalho foi duramente abalada pelo incremento progressivo da concentração económica, com a imposição das normatividades “horizontais” e com a “agregação” às grandes cadeias produtivas mundiais de uma multidão de prestadores de trabalho formalmente independente ou auto-determinado, mas realmente integrado naquelas grandes organizações empresariais e delas totalmente dependente do ponto de vista económico.

É que sendo, por isso mesmo, tão ou mais carecedores de protecção do que um significativo número de quantos, por serem juridicamente subordinados, permaneciam sendo o paradigma do âmbito de aplicação do Direito do Trabalho, tais prestadores de trabalho têm afinal ficado de fora da área de intervenção protectiva do ordenamento jurídico-laboral, por sua vez aplicável a um número cada vez menor de trabalhadores (normalmente os mais qualificados, mais bem remunerados e com patamares mais elevados de direitos e regalias), com a conseqüente e cada vez mais dramática “dualização” do mercado de trabalho a nível mundial.

Ora, não é mais possível ignorar-se esta questão, que assume mesmo a natureza, a gravidade e a importância da questão central daquilo que deverá ser o próprio futuro do Direito do Trabalho. Importa afrontá-la com coragem e lucidez, pois que se o Direito do Trabalho não pode ficar parado no tempo, e não só deve reflectir como nalguns casos deve mesmo antecipar as modificações e os desafios a nível económico e social que a época da chamada “globalização” trouxe, não é menos certo que nem a Economia é um fim em si, nem é aceitável que os valores sociais, cívicos e políticos que caracterizam uma sociedade democrática moderna tenham de ser, ou mesmo possam ser, sacrificados à lógica e às exigências dos poderes e dos interesses económicos.

A reflexão crítica acerca não apenas do que foi, ou do que é, mas também e sobretudo do que deverá ser a evolução futura do ordenamento jurídico-

laboral constituiria assim uma exigência da correcta consideração da sua eminente, e aliás insubstituível, função social.

Hoje, perante uma ausência de discussão e reflexão aprofundadas e generalizadas sobre esta problemática, verifica-se uma lógica conducente a uma verdadeira “espiral a caminho do fundo”, em que, sob o argumento da necessidade do “nivelamento por baixo” dos patamares de direitos e regalias sociais – nivelamento esse apresentado como única forma de garantir a competitividade a nível internacional das empresas e das economias nacionais, – se vem praticando o tão pretendido “desarmamento” do Direito do Trabalho.

Tal desarmamento processa-se quase sempre sob a invocação da necessidade de “flexibilidade” (outro conceito vago e equívoco, quer do ponto de vista jurídico, quer económico, quer sociológico) e em Portugal quase exclusivamente na modalidade da chamada “flexibilidade externa” (como se assinalou, sobretudo despedimentos e formas de contratação precária).

Aliás em Portugal, vive-se uma época em que, não obstante a propaganda oficial, se torna manifesta a inexistência de qualquer plano de desenvolvimento estratégico do nosso País e em que, uma vez mais, se “navega à vista”, preferindo-se a adopção de medidas ou reformas parcelares e pontuais, sempre pautadas pela lógica daquelas concepções que Alain Supiot, num interessante artigo publicado na revista “*Droit Social*” de Dezembro de 2005, tão bem caracterizou ao salientar que “como os velhos palhaços que já não fazem rir ninguém, estas reformas remoem uma cantiga mil vezes ouvida: o Direito do Trabalho seria o principal responsável pelo desemprego e a sua “flexibilização”, combinada com uma política de apoio público ao emprego, seria o caminho ideal para o regresso do pleno emprego” (tradução de António Monteiro Fernandes, na Revista “Questões Laborais”, nº 26 – ano XII-2005, pp. 121 e 122).

António Garcia Pereira

A verdade, porém, é que importaria, também entre nós, reflectir aprofundadamente sobre se tais concepções têm algum fundamento e se são capazes de conduzir a algum resultado ou se, pelo contrário, o caminho a seguir tem de ser outro diametralmente oposto, sobretudo para um País medianamente desenvolvido mas claramente periférico no quadro da União Europeia como é o nosso.

Ora, e como igualmente bem assinala Alain Supiot no citado artigo (seguindo agora a já referenciada tradução de Monteiro Fernandes), “uma constante das reformas conduzidas em nome do emprego nos últimos 40 anos é a de actuar sobre as magras garantias a que se agarram ainda os mais fracos. Tenham elas visado a “partilha” ou a “flexibilização” do emprego, o denominador comum dessas políticas foi imputar a certas vantagens ligadas ao emprego (trabalho a tempo completo, salário decente, protecção contra o despedimento) a dificuldade de certas categorias de trabalhadores de encontrarem emprego. O que conduziu, segundo a inspiração mais ou menos “social” do momento, a reduzir estas vantagens ou a fazer suportar uma parte do seu custo pelo Estado ou pela Segurança Social. O direito do emprego tornou-se, assim, o lugar mais visível da inversão de papéis que se operou entre o Estado, a empresa e a finança. Enquanto na tradição colbertista, o Estado ditava as grandes linhas de uma política económica que as grandes empresas punham em prática e que os financeiros deveriam servir, hoje são os objectivos financeiros que fitam a conduta das empresas, sendo o custo dos sacrifícios humanos que daí resultam suportado pelo Estado, quer directamente pelo financiamento das políticas de emprego, quer indirectamente quando tem que fazer face à miséria, à violência e à insegurança”.

E, por outro lado, acrescenta certamente Alaint Supiot, “esta instrumentalização do Estado conduz a uma reforma rastejante do estatuto salarial que, não sendo declarada como tal, não é verdadeiramente deliberada ou negociada. Daí resulta que as garantias são corroídas ou suprimidas onde seriam mais necessárias, enquanto continuam a acumular-

António Garcia Pereira

se no alto da escada e até sobre a cabeça dos quadros dirigentes. Apesar de ser regularmente estigmatizada, esta dualização do mundo do trabalho não pára de se acentuar. Isto é sobretudo verdadeiro no que toca aos direitos colectivos, cuja efectividade tende a ser proporcional à segurança do emprego: são os mais necessitados desses direitos que deles se encontram totalmente privados”.

Significa isto que a aposta num modelo assente na lógica da deterioração dos empregos (vulgar e enfaticamente denominada de “flexibilização”) esquece desde logo que o balanço dos últimos 20/30 anos mostra que tais receitas não conduziram de todo ao aumento ou, sequer, à manutenção do nível de emprego.

Em Portugal, a realidade é a de que tal como as próprias estatísticas oficiais do Instituto Nacional de Estatística demonstram, o desemprego não cessa de aumentar (atingindo, em números reais, já um número superior a 600 mil desempregados, mais exactamente 458,6 mil de desemprego oficial + 85,2 mil de “inactivos disponíveis” + 68,5 mil de “sub-emprego visível” = 612,3 milhares, com taxa de desemprego corrigida de 10,9% no 4º trimestre de 2006, segundo os dados do INE) e, pior do que isso, os poucos, e sempre insuficientes, postos de trabalho que estão a ser criados são nas áreas do trabalho indiferenciado e pouco qualificado, enquanto no trabalho qualificado (e em particular nos jovens licenciados) o desemprego não cessa de aumentar.

Por outro lado, e de acordo com as estatísticas da *Eurostat*, a mesma realidade é a de que Portugal não só se mantém como o país da União Europeia a 25 países em que as desigualdades sociais são mais gritantes (os 20% da população com rendimentos mais elevados receberam em 2005 8,2 vezes mais rendimentos do que os 20% da população com rendimentos mais baixos, enquanto a média europeia foi de 4,9 vezes) como é aquele em que o agravamento foi mais drástico (Portugal passou no ano de 2005 de 7,2 para 8,2, num aumento de 13,8%, enquanto toda a UE-25 passou de

António Garcia Pereira

4,8 para 4,9, num aumento de 2% apenas, enquanto a Grécia passou de 5,9 para 5,8, a Alemanha de 7,2 para 5,9, a Estónia de 7,2 para 5,9 e a Eslováquia de 5,8 para 3,9, por exemplo). Isto, enquanto o PIB por habitante P PC (Paridade Poder de Compra) português correspondia em 2006 a apenas 69,8% da média da UE-25.

Mas mais do que isso. É já tempo de atentar em que as reformas assentes na lógica do primado a todo o custo e da “excelência” numa divisão internacional do trabalho fundada na exploração das vantagens comparativas e na busca à *autrance* da chamada “eficiência económica” puseram, como bem salienta Alain Supiot, “em prática uma dogmática anarco-capitalista cujos efeitos não podem deixar de ser destrutivos, tanto para os trabalhadores independentes ou “informais” como para os assalariados, e tanto para os países do Sul como para os do Norte”.

Hoje, na verdade, em vez de se avaliarem as políticas económicas na perspectiva do seu impacto na qualidade de vida e na segurança económica dos Homens, o que se pretende impor é que se avalie o impacto da salvaguarda dessa qualidade de vida e dessa segurança económica mínima na competitividade, erigida em fim (que não em meio) e em fim supremo, a que tudo e todos se devem e se têm que subordinar e adaptar. Essa entidade mítica e abstracta denominada “mercado” é então elevada ao estatuto de fim em si mesmo, de intocável ente divino, pulverizador de todos os restantes valores e interesses sociais, económicos e políticos.

Em Portugal esse tipo de discurso já fez curso e continua a fazê-lo. Há pouco mais de quatro anos, aquando da discussão em torno do Projecto do Código do Trabalho, tive então oportunidade de salientar a total falta de fundamento das razões invocadas pelos defensores do mesmo Código e em particular do celeberrimo argumento da “competitividade” e da “produtividade”, sob a famigerada teoria – tão glosada pelos neo-liberais de todos os matizes da nossa praça – de que a falta dessa competitividade se deveria à legislação laboral portuguesa, que seria a mais rígida da Europa e até da OCDE.

A tão alegada – e nunca demonstrada – excessiva rigidez do nosso Direito do Trabalho transformou-se assim no pretexto por excelência para o grande impulso legislativo à lógica do nivelamento por baixo.

Ora, e como tive oportunidade de escrever nessa altura, “a afirmação, tão repetida por ditos “especialistas” da nossa praça, *de que o nosso actual Direito do Trabalho seria o mais rígido da Europa não passa, afinal, de uma “blague” tão falsa quanto infundamentada*”. Na verdade, com a única e pontual exceção do regime jurídico do despedimento individual com justa causa (em que, de facto, o ordenamento jurídico português é um pouco mais apertado do que na generalidade dos outros países), o nosso sistema laboral é mesmo dos mais flexíveis e menos regulamentadores da União Europeia, do mesmo passo que é dos que mais baixo nível de empregabilidade e mais baixa protecção social em situação de desemprego têm.

Isto para não falar em que o IIMD (*International Institute of Management Development*), no seu “*World Competitiveness Year Book*” de 2000 coloca Portugal e a Coreia (o conhecido “paraíso” da desregulação) “*ex aequo*” nesse ranking mundial, enquanto por exemplo o Brasil se encontra muito atrás. E o próprio GEM (*Global Entrepreneur Monitor*) – 2001, colocando por seu turno a Coreia e o Brasil nos lugares mais avançados, considera que as áreas em que Portugal se encontraria mais atrasado seriam ... o acesso ao mercado de capitais, a governação e a educação e formação.

Finalmente e conforme foi (então) tornado público, Portugal entre 80 países considerados no chamado “Índice de Crescimento da Competitividade” está, de acordo com o “*Global Competitiveness Report 2002-2003*”, do “*World Economic Forum*”, em 23º lugar, logo após a Espanha e claramente à frente da Irlanda, Bélgica e França (30º lugar) e da Itália (39º lugar). Curioso se torna aliás constatar que tal Índice de Crescimento da Competitividade (ICC) tem três componentes, sendo que a colocação do nosso País é

António Garcia Pereira

respectivamente a seguinte: Índice de Tecnologia (13º), Índice das Instituições Públicas (21º) – o qual se subdivide em Índice da regulação legal e contratual (17º) e Índice de corrupção (31º) – e, finalmente, “Ambiente Macro Económico” (40º).

Tudo isto representa que se esboroa por completo a tese de que não apenas o nosso País padece de um dos mais baixos índices de competitividade, como que isso se deveria (senão total, pelo menos quase exclusivamente) à legislação laboral vigente.

A isto haverá ainda que acrescer a flexibilidade “de facto” que entre nós, porventura de forma mais marcante do que em qualquer outro país europeu, decorre do elevadíssimo grau de inefectividade prática das normas laborais e que faz com que o Direito do Trabalho “vivo” (aquele que é, e tal como quotidianamente é, aplicado) seja ainda mais “flexível” do que as soluções abstractamente consagradas na lei. E é assim que Portugal é seguramente um dos poucos países da Europa, para já não dizer do Mundo mais desenvolvido, em que o ordenamento laboral possibilita que alguém – como todos os dias constatamos – se possa “legalmente” ver forçado a trabalhar, em regime de “isenção de horário”, 16 ou 18 horas por dia ou ter por local de trabalho “o local “X” ou qualquer outro que a entidade patronal lhe venha a indicar”...”

Temos assim que a sempre tão propalada questão da produtividade não passava de um infundado pretexto e já era, naquela altura, um argumento inteiramente falso e falacioso. Até porque essa é uma questão não do trabalhador mas da empresa, e que está essencialmente ligada ao investimento (ou à essência dele) na mais avançada tecnologia, no saber mais qualificado, na inovação, na capacidade criativa, nos métodos de gestão mais modernos e eficazes, e que pouco ou mesmo nada tem que ver com as leis laborais e menos ainda com o sistema de regulação das relações laborais tal como efectivamente ele funciona na prática no nosso país. E tal como o demonstrava, e demonstra, também a circunstância de a

produtividade por trabalhador calculada com base no chamado Valor Acrescentado Bruto apresentar em Portugal disparidades gigantescas entre empresas, com a mesmíssima legislação laboral e dentro do mesmo sector de actividade.

Mas será que com a experiência decorrente de já mais de três anos de aplicação do Código do Trabalho são aquelas afirmações ou são as teorias neo-laborais que resultam confirmadas? Este é aliás um balanço que ninguém – a começar pelo próprio Governo actual, que já mostrou, como resulta claro das irrisórias modificações introduzidas pela Lei nº 9/2006, de 20/3, não querer mudar nada de fundo relativamente ao diploma legal (o Código do Trabalho), que, enquanto oposição, tanto criticara ... – parece querer levar a cabo.

Ora, e antes de mais, importa salientar que são as próprias estatísticas da *Eurostat* que demonstram a mais acentuada diminuição da produtividade da economia portuguesa precisamente após o início da vigência do Código do Trabalho, ou seja, após a aplicação do programa da “flexibilização” da legislação laboral portuguesa.

Assim, e no que respeita à produtividade da mão-de-obra por pessoa ocupada calculada com base no PIB com relação à UE a 25 (UE-25=100), os dados disponíveis no *Eurostat* e mesmo de acordo com as previsões mais optimistas relativamente a Portugal representam um valor de 66,3 em 2003, 65,7 em 2004, 65,6 em 2005 e 65,1 em 2006. E conforme um estudo recente do economista Eugénio Rosa igualmente demonstrou, também a produtividade calculada com base no Valor Acrescentado Bruto (VAB) decresceu sempre, sendo essa quebra entre 2001 e 2006 de -1,1% e sendo (a preços constantes de 2000 para anular o efeito do aumento de preços) o valor do VAB/empregado no 3º trimestre de 2001 de 5,451 euros e no 3º trimestre de 2006 de 5.391, tudo isto de acordo com as Contas Nacionais Trimestrais – 3º trimestre de 2006, Estatística do Emprego 2001 e 2006 – INE.

Simultaneamente, mantém-se a situação de o nosso País se caracterizar por ter, entre os salários médios, médio-baixos e baixos, remunerações muito inferiores às da média da UE, enquanto nas remunerações superiores a situação se inverte, fazendo assim – de par com uma política remuneratória, privada e pública e com um sistema fiscal que mantém os elevados privilégios fiscais de que goza uma minoria (de que são exemplo a isenção total das mais valias geradas para as pessoas e entidades que detenham acções há mais de um ano pelas OPAs, bem como a isenção recente concedida pelo Governo à REN) e reduzem os rendimentos reais da generalidade dos trabalhadores – com que Portugal tenha a distribuição de rendimentos mais desigual da UE, tal como já atrás assinalado.

Liberalizada quase ao extremo a legislação laboral portuguesa e passados que vão já mais de três anos, torna-se agora em absoluto evidente que a baixa e, pior do que isso, a quebra da produtividade da economia portuguesa afinal nada tinha que ver com a pretensa “excessiva rigidez” daquela legislação. Em contrapartida, entre 2002 e 2006 o investimento público feito através do PIDDAC diminuiu 30%. E, pior do que isso, dos 17.768,7 milhões de euros de fundos comunitários disponibilizados pela UE a Portugal, este apenas usou 13.165,8 milhões de euros, tendo assim deixado de utilizar 4.602,8 milhões de euros, os quais poderiam ter sido usados para melhorar a qualificação dos trabalhadores portugueses, modernizar o novo tecido produtivo e aumentar a produtividade da nossa economia.

Temos assim que – e nunca será demais realçá-lo, sobretudo face ao “refinamento” do discurso neo-liberal – *o argumento da excessiva rigidez da legislação laboral portuguesa como factor impeditivo da competitividade da nossa Economia já era infundado à altura da aprovação do Código*. Na verdade, de acordo com um estudo de 1998 de António Dornelas “Trabalho e Emprego Perspectivas Futuras”, *in* “Emprego e Organizações – mudanças e novas perspectivas, 20 e 21 de Novembro de 1998”, pp. 45-63), num

quadro dos índices de regulação legal do mercado de trabalho e numa escala de 0 a 8, Portugal aparecia com o valor de "4", a par da Bélgica e da Irlanda, tendo o Reino Unido "0", a Dinamarca "2", mas a Holanda aparece com "5", a França e Alemanha com "6" e a Suécia, a Itália e a Espanha com "7" ! E Colin Crouch, "apenas" um dos maiores especialistas europeus de Direito Social e do Trabalho (*"Revised diversity: from the neo-liberal decade to beyond Maastricht"*, in *"Industrial Relations in Europe – Traditions and Transitions"*, de J. Van Ruysseveldt e J. Visser, Londres, 1996) já então definia, no quadro das relações industriais na UE, Portugal, juntamente com a Espanha e a Grécia, como países com padrões laborais baixos, caracterizando mesmo expressamente o sistema laboral português como "um sistema duro, desregulado e dominado pelos empregadores".

Mas, após a entrada em vigor do Código que – repete-se – levou ao extremo a "liberalização" e a "flexibilização" da nossa legislação laboral, (enfraquecendo fortemente as relações colectivas de trabalho, impondo uma drástica individualização das relações laborais e determinando um forte desequilíbrio estrutural em favor do empregador) tal argumento deixou de todo de poder ser validamente invocado.

E tal como atrás se demonstrou, *a teoria de que com tal "flexibilização" (leia-se desregulação) se conheceria um aumento da produtividade da economia portuguesa, mostra agora também a sua completa falência*. E demonstra como bem tinham razão todos quantos sustentavam que os principais elementos impulsionadores dessa produtividade eram antes outros factores bem distintos como o investimento tecnológico, o aumento da qualificação dos trabalhadores, a inovação e a melhoria das capacidades de gestão.

O que fica agora perfeitamente claro é, assim, que aquilo que o Código antes consubstancia é afinal uma consequência lógica de um determinado caminho estratégico seguido, assente na aceitação de um papel meramente periférico e absolutamente secundário do nosso país no seio da UE e na

António Garcia Pereira

aposta no velho e ultrapassado modelo “*taylorista*” da utilização intensiva de mão-de-obra pouco qualificada, barata e com poucos direitos.

E, tal como já havíamos afirmado em Dezembro de 2002, “o resultado de uma tal estratégia assente deste modo na lógica onnipotente, onnipresente e mesmo obsessiva da aparente (pouca) “produtividade” do trabalho, sem que se questionem sequer a “produtividade” do capital, a produtividade global e até o próprio conceito (à luz da qual, por exemplo, uma empresa altamente poluidora e gravemente lesiva do ambiente da qualidade de vida dos cidadãos e do próprio património é tão “produtiva” como aquela que se caracterize exactamente pelo oposto) será seguramente desastroso a prazo para um país como o nosso, o qual nem pode competir com os países terceiros, como a China e o Vietname por exemplo, de grandes stocks e intensiva exploração de mão-de-obra pouco qualificada e com patamares de direitos e regalias muito baixos, nem por este caminho conseguirá alguma vez competir com as economias mais desenvolvidas, a começar pela da vizinha Espanha.” Nem, acrescentaríamos nós agora, com as economias da maioria dos dez mais recentes membros da União Europeia que, em média, têm custos salariais que são metade dos nossos e níveis de qualificação que são o dobro dos nossos !...

Ao permitir e, mais do que isso, ao incentivar a manutenção e aprofundamento dos velhos modelos “*tayloristas*” de produção, e ao significar e facilitar o desprezo pela aposta nos grandes factores da competitividade moderna (tecnologia, qualificação, inovação e qualidade), o Código do Trabalho revelou-se e revela-se um instrumento de verdadeiro retrocesso não apenas laboral, mas também económico e social !

Por isso mesmo importa sublinhar que o futuro do Direito do Trabalho e o Direito do Trabalho do futuro passam, não pela vertiginosa rarefacção dos patamares sociais mínimos e pela lógica do “nivelamento por baixo”, como pretendem todas as políticas neo-liberais mas sim pelo alargamento da sua tutela protectiva a todo o tipo de trabalhadores (mesmo àqueles que, sendo

formalmente “independentes”, estão hoje fora do seu âmbito de aplicação) e pela criação de uma “argamassa unificadora” de todas as actualmente mais diferenciadas relações laborais (uma verdadeira Constituição material das relações de trabalho) do mesmo passo que coloca na linha da frente de todas as preocupações de progresso social o combate pela harmonização das condições de trabalho através da sua elevação a nível mundial.

Aliás, impunha-se, antes de mais, atentar em que *muitos dos fenómenos e desafios com que o Direito do Trabalho se acha hoje confrontado*, e que, segundo alguns, poderiam ou estariam mesmo a pôr em causa a sua própria identidade, senão mesmo a respectiva existência, *não serão afinal* – e ao invés do que frequentemente se tem pretendido – *inteiramente novos*, mas são, isso sim, fenómenos e desafios já há largo tempo existentes que porém assumiram agora contornos e dimensões claramente distintos e bem mais amplos do que em épocas anteriores.

Deste modo, a tantas vezes proclamada necessidade de o Direito do Trabalho se adaptar às mais ou menos profundas transformações económicas entretanto ocorridas e de ter em conta, no delinear das suas soluções, a situação de “crise” existente, se é certo que se faz hoje sentir de forma particularmente evidente, a verdade também é que – como se demonstrou já – existiu *desde sempre*.

Porém, aquilo que na época actual se tornou marcante, fundamentalmente por virtude dos extraordinários progressos científicos e tecnológicos das três últimas décadas, foi a velocidade não só dessas mesmas transformações como também da própria circulação da informação, do capital e até dos próprios trabalhadores, com o conseqüente e já assinalado estilhaçar das noções tradicionais de espaço e de tempo – mas que, paradoxalmente, recoloca as questões do tempo – designadamente sob a perspectiva da evolução do tempo de trabalho para o tempo do trabalhador, pondo em prática o “princípio geral da adequação do trabalho ao homem”, e com a perda, sucessivamente acelerada, de eficácia dos meios e modos

tradicionais de decisão (designadamente de natureza política e também jurídica), de definição de medidas e da sua execução prática.

Por outro lado, se é certo que o Direito do Trabalho está hoje igualmente confrontado com uma patente e crescente fragmentação da sua base normativa, forçoso é verificar também que já anteriormente nunca fora alcançado o sonho de um Direito do Trabalho “total”, “unitário” e “indivisível”.

O que, porém, hoje se tornou cada vez mais marcante foi a profunda alteração da estrutura de classes da sociedade, a desestruturação da formação social, a heterogeneidade e a diversidade de situações, com a fragmentação da relação laboral clássica (assente primordialmente na figura nuclear do contrato individual de trabalho) e a conseqüente polissemia de figuras jurídico-contratuais.

Por outro lado ainda, é na actualidade praticamente incontestada, face às novas realidades, a inadequação de uma ordem jurídica “fechada” e “completa” e em que a norma é vista como um “*primum verum*” apriorístico, que tudo prevê e tudo pensa conseguir regular de forma perfeita e acabada. Mas a verdade também é que tal inadequação, e a sua respectiva percepção por parte das diferentes correntes doutrinárias, já se fazem sentir ainda e uma vez mais desde há largo tempo, em particular desde o período que se seguiu imediatamente à 2ª Guerra Mundial.

O que em momentos mais recentes se acentuou foi acima de tudo a compreensão da necessidade de – face à incapacidade de um sistema normativo centralizador e assente, dentro da lógica positivo-formalista, no primado absoluto da Lei, e à crescente multiplicação de diferenciados “centros normativos” originando o fenómeno que passou a ser designado de “pluralismo jurídico” – se caminhar para o reconhecimento da diversidade e descentralização dos mecanismos e processos de regulação social, mais próximos da “horizontalidade”, ou seja, das realidades crescentemente

distintas e complexas, a par da crescente importância do papel de "argamassa" unificadora de um autêntico "Direito Fundamental", do Trabalho (e não só), assente essencialmente no Direito Comunitário, no Direito Constitucional Material, na jurisprudência constitucional e no Direito Colectivo do Trabalho.

Aliás, conviria nunca esquecer que, como refere Alain Supiot, "a História do Direito do Trabalho mostra que os projectos de normalização científica do trabalho humano acabaram sempre por se quebrar contra a determinação irreductível dos trabalhadores em existirem como sujeitos", e não como meras "unidades" ou objectos.

A segunda conclusão é a de que *o Direito do Trabalho está hoje, como sempre esteve, na primeira linha quer dos debates sobre as questões dos princípios, do método e das técnicas do Direito, bem como sobre os desafios com que este e os juristas estão hoje confrontados, quer da batalha pelo delinear dos caminhos da evolução futura* (de que são significativo exemplo, entre muitos outros, a riqueza das discussões entre o formalismo e o realismo, ou entre o dogmatismo e o sociologismo, e bem assim toda a densa problemática da chamada "inefectividade" do Direito, sendo que a crescente incapacidade da lei como instrumento "único" e "total" de regulação dos conflitos tem sido frequentemente "contrabalançada" com a proliferação de um número crescente de textos legislativos cuja dispersão e confusão resulta numa baixa do seu nível de efectividade). E a verdade é que *as inegáveis dificuldades e insuficiências* que, para além daquelas que se pode dizer que afectam todo o Direito, decorrem essencialmente da extrema "juventude" do Direito do Trabalho, quer enquanto Ramo da ordem jurídica, quer sobretudo enquanto disciplina científica que o estuda, *têm afinal como seu reverso um marcado dinamismo e uma indiscutível vitalidade da respectiva discussão*, sendo que no Direito Laboral (quase) todas as grandes questões se encontram ainda em aberto, representando assim um amplo e extremamente profícuo espaço de debate, o qual não raras vezes assume uma natureza verdadeiramente pioneira.

Por fim, e tal como os tempos mais recentes se têm encarregado de demonstrar, *o Direito do Trabalho não está, do ponto de vista da sua vocação normativa, de forma alguma em retracção mas antes em expansão, e que os novos tempos que aí vêm não representarão nem determinarão a descaracterização e muito menos o "esvaziamento" ou destruição do Direito do Trabalho, mas antes a ampliação e o reforço da função e racionalidade que lhe são próprias e, conseqüentemente, da sua própria capacidade interventiva e reguladora*, porventura redimensionando os mecanismos, as formas e técnicas de intervenção normativa, "descentrando-a" de uma protecção essencialmente individual e "ultra-regulamentadora" para a tutela dos grandes valores e dos grandes princípios e para meios procedimentais essencialmente de ordem colectiva.

Antes de mais, e como já vimos, verifica-se uma "vocação expansionista" de um ponto de vista essencialmente *peçoal* ou *subjectivo*, dado o previsível, para não dizer inevitável, alargamento da respectiva base social, passando a abranger uma massa de trabalhadores (economicamente) dependentes e carecidos de protecção. Mas não só: porventura também, e de uma forma que há tempos dificilmente alguns previam, da área do emprego público; e, no mínimo, o Direito do Trabalho irá (continuar a) influenciar e de modo decisivo o respectivo estatuto.

E também de um prisma *objectivo*, no sentido do alargamento da respectiva disciplina a novas e cada vez mais complexas e diversificadas matérias (como sejam a mais ampla tutela da cidadania e a garantia de efectividade das soluções legais face às novas formas de organizações empresariais, desde as chamadas "empresas virtuais" até às tentaculares organizações "em rede" ou "em constelação", em particular das grandes cadeias produtivas mundiais, e às novas técnicas de "engenharia financeira", como as relações de grupo, o papel das sociedades "holding", as fusões e cisões, etc.), ousando caminhar decisivamente para novos princípios, novos conceitos e novas técnicas.

Mas mais, o Direito do Trabalho do futuro terá de regular também as questões da aprendizagem e da formação (a primeira transformada actualmente num elemento privilegiado de reforço da subordinação do trabalhador e a segunda consideravelmente esquecida como elementar dever patronal e não raras vezes transformado em mercado de trabalho "paralelo"). E estar também na primeira linha da luta pela igualdade, consagrando a permanente afirmação da "dimensão do género".

Mas, sobretudo e acima de tudo, de uma perspectiva *qualitativa* ou *funcional*, aliás de primordial importância, qual seja a de funcionar como autêntico "quebra-gelos" *na difícil abertura do caminho da definição daquilo que deverá ser a futura "centralidade da regulação normativa", assente essencialmente no desenho e edificação das traves mestras da defesa da cidadania, garantindo a operacionalização e a efectivação da respectiva tutela* face a todas as entidades públicas e privadas, quer a nível nacional, quer ao menos tendencialmente a nível supra-nacional, e simultaneamente *consubstanciando o "cimento", a "argamassa unificadora" dos inúmeros, diversos e diferenciados "tijolos" de uma cada vez mais heterogénea, diversificada, descentralizada e, mesmo, relativamente precária regulação normativa*, nomeadamente "reinventando" e regulando a multiplicação dos níveis de regulação normativa, em particular da contratação colectiva, alargando o seu próprio âmbito de aplicação, com a sua deslocação para a defesa dos direitos sociais de todos os prestadores de trabalho.

Parece todavia manifesto que, insistindo-se de novo na tecla da instrumentalização do Direito do Trabalho à competitividade da economia e no mito da "consequente necessidade" de diminuir a PLE (Protecção Legal do Emprego) em Portugal no único ponto em que ela é fundamentalmente divergente dos outros países da União Europeia (ou seja, no regime do despedimento individual), o que se seguirá, sempre sob o argumento da "procura de alternativas baseadas nas transformações económico-sociais em curso" e sob a invocação das "diferentes possibilidades de promover a

António Garcia Pereira

flexisegurança” (tal como aliás se afirma expressamente no chamado “Livro Verde sobre as Relações Laborais”), será defender e procurar impor um ainda maior alargamento das formas precárias de contratação e sobretudo uma alteração do regime jurídico da cessação do contrato individual, passando a admitir o despedimento individual sem justa causa (ainda que com aviso prévio e/ou indemnização). Regressando aliás ao discurso dos defensores do Código de que a tal não obsta a proibição constante da nossa Lei Fundamental, porque “se é a Constituição que está mal, é ela que tem de mudar!”...

O que, de novo nenhuma questão de fundo resolverá (até pela sucessiva e crescente rarefacção dos mecanismos e protecção social e o baixíssimo grau de empregabilidade por que se caracteriza a mão de obra mais atingida pelos despedimentos) e apenas agravará ainda mais a “espiral a caminho do fundo” por que se vêm, cada vez mais, caracterizando a economia portuguesa e o nosso mercado de trabalho.