

Autor do livro “Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção” editado pela “Vida Económica”, em entrevista

“A reforma do Direito do Trabalho é uma forma de rearranjar as relações de poder”

TERESA SILVEIRA

teresasilveira@vidaeconomica.pt

Apesar de aos olhos do cidadão comum poder parecer o contrário, “a agenda reivindicativa dos empregadores não passa pela reforma do Direito do Trabalho”, afirma António Casimiro Ferreira, sociólogo e autor do livro “Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção”, editado pela “Vida Económica”. Em entrevista à “Vida Judiciária” à margem de uma das sessões de apresentação da obra, o também professor do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra afirma que “há outras questões” que preocupam mais os empresários para além das normas laborais, como “o custo da energia, o acesso ao financiamento bancário ou a desburocratização do Estado”. Essas sim, são “as verdadeiras reformas que

não estão a ser feitas e que preocupam os empregadores e empresários e até os investidores internacionais”.

Rejeitando o conceito de que o Direito do Trabalho tenha de ser ‘market friend’ e considerado “um mecanismo facilitador da criação de emprego, da redução do desemprego, da competitividade e da produtividade”, António Casimiro Ferreira não tem dúvidas: “estamos a alterar, de uma forma muitíssimo significativa, a correlação de forças e as funções do Direito do Trabalho” em Portugal. E “não é crível que haja reversibilidade nas medidas que estão a ser tomadas”.

Vida Judiciária – O que é que o motivou para a escrita deste livro “Sociedade da Austeridade”, tendo em conta a conjuntura em que vivemos e as mexidas recentes em algumas

matérias do Código do Trabalho?

António Casimiro Ferreira – Este é, de facto, um livro, que nasce da circunstância que estamos a viver agora. Talvez valha a pena referir que foi escrito em cerca de três meses, três meses e meio, e que resultou, em primeiro lugar, da tentativa de esclarecer, do ponto de vista sociológico ou sócio-jurídico, o momento que estamos a atravessar e não somente o registo em que ele tem sido captado, ou seja, económico, e tentar captar aquela lógica que eu designaria por sociedade da austeridade. Em segundo lugar, o livro nasce também da minha preocupação, eu diria cívica, com o momento que estamos a viver. E com essa minha preocupação cívica, como cidadão, e que resulta também do meu entendimento daquilo que deve ser o lugar do professor universitário e investigador relativamente aos proble-



“Não existe uma evidência, para além de qualquer dúvida, de que a desregulamentação do Direito do Trabalho tem esse impacto na criação de emprego e no crescimento económico”, frisa António Casimiro Ferreira, em entrevista à “Vida Judiciária”.

mas comuns que todos enfrentamos. E eu sou um cidadão preocupado com o momento que estamos a viver.

VJ – Quando se procedeu à sistematização da legislação laboral em Portugal e à publicação do primeiro Código do Trabalho, em 2003, e já depois, em 2009, aquando da primeira revisão desse Código, vários especialistas disseram que se estava a conferir ao Código um pendor mais civilista. Concorda com essa visão?

ACF – Desde os anos 80 do século passado que, sobretudo depois daquela matriz fixada pelo consenso de Washington, que lançou uma linha reformadora de sentido neoliberal, nós vimos assistindo a um processo de reforma da legislação laboral que tem procurado fazer com que o Direito do Trabalho seja ‘market friend’ e seja cada

vez mais considerado um mecanismo facilitador da criação de emprego, da redução do desemprego, da competitividade, da produtividade, etc., o que é certo é que, e em primeiro lugar, não existe nenhuma evidência de que essa relação existe. Ou seja, desde os anos 80 a discussão está instalada, mas não existe uma evidência para além de qualquer dúvida de que a desregulamentação do Direito do Trabalho tem esse impacto na criação de emprego e no crescimento económico.

VJ – Isso não está provado, de todo?

ACF – Não, não está. Há estudos contraditórios, porque há investigações que selecionam um conjunto de variáveis e dizem que sim e que há uma relação entre a criação de emprego e flexibilização e menor rigidez da legislação laboral, mas há outros estudos que não

caucionam esta afirmação. O que se tem convencionalizado e tem sido o pensamento ‘mainstream’ é esse: é aquele que diz que quanto mais forem liberalizadas as normas laborais e quanto mais elas forem afeiçoadas ao funcionamento do mercado, tanto melhor, porque cria-se emprego e reduz-se o desemprego, etc.. A verdade é que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) não cauciona esta abordagem, que é muito axiomática e muito redutora daquilo que é o papel e as funções do Direito do Trabalho na sociedade. Mas redirigindo a minha resposta para aquilo que inicialmente me perguntou, de facto esta tendência foi-se instalando e, em Portugal, nós conhecemos em 2003, que foi quando foi publicado o Código do Trabalho e se procedeu à codificação da legislação laboral, à instrução de um conjunto de aspetos que iam no sentido de flexibili-



Manuel Carvalho da Silva (à esquerda), professor universitário e ex-secretário-geral da CGTP, foi um dos oradores, com o advogado António Vilar (à direita), na sessão de apresentação do livro de António Casimiro Ferreira (ao centro) que decorreu na FNAC, em Lisboa.

zar a legislação laboral. Essa perspetiva foi retomada subsequentemente e diria que, em 2009, quando se procedeu à revisão, na sequência do Livro Branco, a cuja Comissão pertenci...

VJ – E da qual se veio a demitir...

ACF – Sim, exato... E essa linha de flexibilização levou a alterações. Mas agora o que temos é uma situação distinta...

VJ – Não queria deixar de o questionar exatamente sobre a sua demissão da Comissão do Livro Branco do Código do Trabalho, juntamente com o professor Júlio Gomes, da Faculdade de Direito da Universidade Católica do Porto. O que levou a essa sua saída?

ACF – Sobretudo um desconforto metodológico, porque a forma como os trabalhos funcionavam não permitia

um debate acumulado. Não havia atas e a inexistência de atas prejudicava os trabalhos da Comissão. E em muitas reuniões sucedia que a memória do que se tinha debatido se tinha perdido. E isso gerou muito mal-estar, particularmente quando nós fizemos declarações e tentamos sinalizar a nossa posição.

VJ – Isso prejudicou o resultado final, em sua opinião?

ACF – O resultado final não o subscrevo. Não participei. Acho que aquele foi o resultado que quem esteve até ao fim considerou possível ou desejável. Houve uma ou outra declaração do doutor João Correia... é o que tenho memória, mas, de facto, foi uma posição pública que tomei, justamente por não concordar com a metodologia e por me parecer que o resultado estaria muito afastado do contributo que eu gostaria

de ver refletido pela minha parte. Foi, efetivamente, uma tentativa de chamar a atenção para isso.

Voltando às alterações da revisão de 2009 do Código do Trabalho, se é verdade que houve uma dinâmica desde os anos 80, também é verdade que vivemos hoje um momento diferente. Este momento diferente procurei retratá-lo no meu livro como Direito de exceção, justamente porque anteriormente ainda havia debate de ideias, de caráter político, diria mesmo de caráter ideológico, entre as posições neoliberais, de individualização da relação laboral e as outras perspetivas que continuam a existir e que defendem uma função protetora do Direito do Trabalho como sendo uma característica da sua identidade político-jurídica. O Direito do trabalho não existe para facilitar a vida ao mercado. O Direito do Trabalho exis-

te para proteger aqueles que são mais frágeis numa relação como é a relação laboral, marcada por uma assimetria de poder muito acentuada. E, portanto, essa identidade político-jurídica do Direito do Trabalho enquanto Direito da discriminação positiva para os mais vulneráveis não pode ter concordância com a lógica de funcionamento do mercado. São lógicas distintas.

VJ – Mas tendo em conta a particularidade da conjuntura que estamos a viver...

ACF – As conjunturas ou a excecionalidade dos momentos não pode conduzir-nos a renunciar a princípios fundamentais, como seja o da Democracia ou os valores éticos pelos quais orientamos as nossas práticas. E as instituições devem orientar a sua atividade, bem como o Direito deve dar sequência à sua finalidade. Eu não posso admitir que princípios éticos relativos à dignidade da pessoa humana sejam agora colocados numa situação de maior fragilidade, porque as ruturas que agora são apresentadas não carecem de contraditório, não carecem de debate, porque a excecionalidade, o medo, a insegurança e a necessidade imperiosa de termos de flexibilizar para crescer é apresentada como inevitável. Ora, é contra esta inevitabilidade deste Direito do Trabalho, para o qual não há alternativa nenhuma e que se legitima a si próprio pela excecionalidade do momento que eu vejo aí o claudicar de princípios básicos da Democracia e de tudo aquilo que o Direito do Trabalho é, e que é um Direito para cumprir e conferir proteção cidadã aos trabalhadores.

VJ – O Direito do Trabalho poderá estar em risco, neste momento?

ACF – O Direito do Trabalho está em risco, porque, como nós nos apercebemos, este processo de reforma, que não é exclusivo de Portugal, pois é um projeto mais amplo como reformas como as que estão a suceder em Espanha, por exemplo, ou como sucederam na

Grécia, é uma tendência que evidencia, cristaliza uma matriz de carácter neoliberal relativamente ao entendimento do valor do trabalho nas sociedades contemporâneas. Que é como quem diz 'o trabalho é uma mercadoria'. Isto, quando o trabalho não deve ser entendido como mercadoria. É o querer olhar para as relações laborais como se fosse uma relação social semelhante às outras quando não o são. E a isto chama-se uma agenda de reforma de sentido neoliberal, que visa, justamente, expandir esta ideia de que o mercado tudo resolve e tudo trata.

VJ – Uma das mais recentes medidas de revisão do Código do Trabalho prende-se com a redução dos montantes das indemnizações por despedimento e está em estudo a possibilidade de nivelar essas indemnizações pela média da União Europeia. Esta lógica parece-lhe correta, tendo em conta que Portugal tem níveis salariais bastante mais baixos daqueles por que nos queremos nivelar?

ACF – Duas coisas. Em primeiro lugar, os direitos não podem ser descontextualizados. Há um equilíbrio societário. A sociedade como um todo é constituída por diversas instituições e o equilíbrio que o Direito do Trabalho tem e a articulação que faz com outras áreas da vida em sociedade faz parte de um todo que é a sociedade portuguesa. Em 2006, por exemplo, começou a discutir-se a flexissegurança como uma medida que deveria alavancar as reformas, mas eu sempre insisti na ideia de que não é a flexissegurança que produz a Dinamarca, mas a Dinamarca que produz a flexissegurança. Querendo com isso salientar o facto de este ser um mecanismo que, pelo facto de funcionar bem e porque corresponde a diversas articulações e equilíbrios historicamente construídos na Dinamarca, não quer dizer que resulte noutros países.

VJ – Esse conceito foi, de resto, quase abandonado em Portugal.

ACF – Sim... a flexissegurança e o Direito do Trabalho da austeridade e de exceção é uma versão musculada da flexissegurança e, sobretudo, deixa perceber o que é que a flexissegurança era no avanço neoliberal no domínio das relações laborais.

VJ – O que me quer dizer é que o conceito da flexissegurança não foi passado para a letra da lei, mas que, na prática, ele acaba por ser implementado?

ACF – Foi depurado. O que é que se pretende? Reduzir cada vez mais as proteções sem dizer que elas acabaram, mas os subsídios, os mecanismos e funções sociais do Estado estão a ser reduzidas, ao mesmo tempo que se está a emagrecer o Direito do Trabalho. E diz-me: 'bom, mas continua a haver subsídio de desemprego e reformas e formação profissional'. E eu digo: 'está bem, mas em que condições?'. Há uma aparência de proteção, mas flexibiliza-se cada vez mais a relação laboral no seu sentido restrito e, ao fazê-lo, não se pode presumir que as proteções, poucas, cada vez menos, que o Estado confere resolvem a tal característica das relações laborais que é a da assimetria de poder. O olhar não democrático que acontece, infelizmente, em muitas das empresas.

Mas quanto às medidas concretas desta alteração, a meu ver são duas: individualização das relações laborais, com uma crescente contratualização entre empregador e trabalhador singular em aspetos cruciais, como nos horários de trabalho e outros. É uma individualização que tem como contrapartida o esvaziamento tendencial da dimensão coletiva do Direito do Trabalho que, em boa verdade, é a sua razão de ser. E, por isso, há uma desarticulação propositada entre o implementar das medidas individualizantes, daquilo a que podemos chamar o individualismo laboral individualizado, ao mesmo tempo que se desinstitucionaliza uma das instituições fundamentais do Direito do Trabalho,

que é a negociação coletiva. Há aqui este duplo movimento que desprotege a maioria dos trabalhadores, que não têm condições para fazer uma negociação democrática – nós vivemos em Democracia! –, quando sabemos bem dos problemas da insegurança laboral e o medo de perder o emprego, etc.

VJ – Estas mudanças na legislação laboral deveriam trazer ganhos para as empresas. As empresas de facto ganham com estas alterações às leis laborais, por exemplo em matéria de horários de trabalho?

ACF – Vou dar-lhe uma opinião. Eu julgo que é público e notório que a agenda reivindicativa dos empregadores não passa pela reforma do Direito do Trabalho. Há outras questões que os preocupa: o custo da energia, o acesso ao financiamento bancário, a desburocratização do Estado. Essas, sim, são as verdadeiras reformas que não estão a ser feitas e que preocupam os empregadores e empresários e até os investidores internacionais. Para mim, o que se está a passar com o Direito do Trabalho é uma questão ideológica e de poder. Eu já afirmei isto várias vezes. A reforma do Direito do Trabalho é uma forma de rearranjar as relações de poder na sociedade portuguesa. É quase um ajuste histórico com o 25 de Abril, na exata medida em que o que se está a fazer é alterar a correlação de forças no espaço das empresas. Não é por uma questão de eficiência e de eficácia e de maior dinamismo. Obviamente que se se reduzir os custos de produção é tentador dizer que sim e que vamos reduzir ao máximo. Mas depois eu pergunto: então onde que está aquela veia quanto aos trabalhadores a participarem na vida das empresas? E a esforçarem-se por um coletivo que é o da empresa? E a despir aquilo que aparentemente lhes confere alguma segurança e a venderem a alma ao diabo, que é como quem diz ao lucro, ao empregador? Eu não creio que seja por aí. Aliás, essa é uma evidência pública, que resulta das análises que são feitas

na imprensa, das entrevistas que são dadas. A verdadeira agenda reivindicativa das entidades patronais não passa pelo Direito do Trabalho. Não é essa a questão. Aqueles mais sequiosos de conseguirem explorar os trabalhadores dirão ‘quanto mais barato melhor’, mas há aqui outros que não o dirão. E esses empresários mais sérios com certeza que apanharão a boleia da legislação laboral – não há outra forma de dizer isto –, mas não é isto verdadeiramente que os preocupa. Veja o que diz o presidente da CIP [António Saraiva], que também depende da negociação que está a fazer com o Governo. Há alturas em que diz ‘ah, a legislação laboral não interessa muito’ e outras vezes diz ‘não, não, a legislação laboral se não é alterada então vamos ter muitos problemas’, quando, no fundo, querem é negociar outras medidas junto do Governo.

VJ – Como é que viu todo o processo de assinatura do Acordo Tripartido para a Competitividade e o Emprego, assinado com os parceiros sociais (à exceção da CGTP) a 18 de janeiro deste ano?

ACF – Eu, num dos capítulos do meu livro, trato do acordo de concertação social e, de facto, um dos conceitos que utilizo para tentar explicar o que está a acontecer agora é a ideia de medo social.

VJ – Medo social?

ACF – Medo, sim. O modo como o medo se constitui em fator de legitimação e, ao mesmo tempo, cerceador das expectativas positivas das pessoas. Todo o clima que rodeou a negociação do processo de concertação social foi marcado pela inevitabilidade de não existirem alternativas, pela circunstância de isto ser imperioso porque não há alternativas a esta reforma e pelo facto de, se não assinarem, no caso da UGT, ocorrerem consequências mais danosas para os trabalhadores. E, portanto, isto foi negociado sob o signo do medo e do auspício da insegurança criada nas pessoas, alavancado numa forma de

configuração de poder que reúne o poder dos não eleitos, como a ‘Troika’, com o poder dos eleitos, como é o Governo e que constituem uma agenda de matriz neoliberal. E há esta combinação de poder entre os não eleitos e parte dos poderes dos eleitos e tudo produziu este acordo de concertação social. Com toda a franqueza, não me pareceu dignificante para aquilo que, para mim, é dignificante, que é o diálogo social, quer ao nível macro, da concertação social, quer no diálogo social ao nível das empresas.

VJ – Assistimos a várias reformas da legislação laboral nos últimos anos, nomeadamente esta última, em 2012 [Lei 23/2012, de 25 de junho] que foi realizada numa conjuntura de exceção, como refere no seu livro. Crê que, ultrapassada esta época de austeridade, será possível voltar ao Direito do Trabalho que tínhamos inicialmente?

ACF – Não creio. O que nós estamos a assistir não são medidas transitórias. São medidas que procuram institucionalizar um certo padrão de relações laborais. É certo que a evocação de motivos para as alterações é a que assenta no momento de crise e de exceção que nós vivemos, mas não é crível que haja reversibilidade nas medidas que estão a ser tomadas. Desde logo porque não estão a ser tomadas só em Portugal. É bom salientar isso. Esta é uma agenda reformadora que está a ser implementada em vários países. Eu até diria que a própria estratégia Europa 2020, que começa de novo a ser evocada no âmbito das atividades da Comissão Europeia, já lá tem uma série de referências à necessidade de flexibilização do Direito do Trabalho. De resto, com invocação direta do princípio da flexissegurança. Portanto, o que está em marcha é uma revisão que não é reversível, não é transitória e que vem aproveitar esta circunstância especial que estamos a atravessar para alterar, de uma forma muitíssimo significativa, a correlação de forças e as funções do Direito do Trabalho.