



Globalização

FATALIDADE OU UTOPIA?

Boaventura de Sousa Santos [org.]

Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais

1. INTRODUÇÃO

As noções de trabalho, de relações laborais, de direito do trabalho e as realidades sociais, políticas, económicas e culturais que lhes subjazem atravessam um período de profundas transformações. Quer nos países centrais, quer em todo o mundo em desenvolvimento, grande parte dos problemas que se colocam no actual momento, simultaneamente de transformação e de crise, passam de uma forma ou de outra por questões relacionadas com o trabalho, com a produção, ou com o emprego.

À medida que se avolumam os sinais de transformação e de crise aparentemente irreversível do lugar tradicionalmente ocupado pelo trabalho nas «sociedades salariais», florescem as propostas políticas e jurídicas de reforma do direito do trabalho e do *network* ou *web rules* dos sistemas de relações laborais (Dunlop, 1993; Caire, 1987). *Mutatis mutandis*, diremos acompanhando Boaventura de Sousa Santos, que é como se os direitos laborais fossem invocados para preencher o vazio deixado pelas teses do «fim do trabalho» (Santos, 1997: 11).

Mas poderão o direito do trabalho e as canónicas discussões políticas e jurídicas que a seu respeito se geram preencher tal vazio, quando o «fim do trabalho» se anuncia também como um fim do direito do trabalho? A resposta obriga a um repensar das teses e hipóteses que habitualmente têm sido apresentadas, tornando-se urgente a mobilização duma reflexão sócio-jurídica, preocupada com «uma política progressista e emancipatória» (Santos, 1997: 12) para tentar fazer face à degradação actual das condições de vida e de trabalho. A degradação

das condições de vida e de trabalho, que é evidente quando pensamos nos desempregados, nos *mcjobs* ou nos *working poors*, afecta também, em muitos casos, aqueles que têm a oportunidade de ter um emprego relativamente estável. Ela parece emergir sempre que a flexibilidade é entendida de forma unilateral, como ajustamento dos recursos humanos às flutuações do mercado e não de uma forma bilateral, como conciliação entre a liberdade de empreender e a liberdade de trabalhar (Supiot, 1999: 10).

A análise sócio-jurídica que desenvolvemos neste capítulo tem como objecto geral de estudo as tendências de transformação e de crise do direito e das relações laborais na actual fase de «transição paradigmática» (Santos, 1995, 2000). Na estratégia teórica utilizada, partimos de um pressuposto e recorremos a dois eixos de análise. O pressuposto é inerente a todas as investigações sociológicas do direito e assenta na utilização deste como indicador das transformações ocorridas no mundo do trabalho.¹ Reconhece-se a importância sociológica do direito, do duplo ponto de vista da sua produção e da sua aplicação, para a estruturação, reprodução e transformação das relações sociais de trabalho. Utiliza-se a concepção ampla de direito definida por Boaventura de Sousa Santos: «o direito é um corpo de procedimentos regularizados e de padrões normativos, considerados justiciáveis num dado grupo social, que contribui para a criação e prevenção de litígios, e para a sua resolução através de um discurso argumentativo, articulado com a ameaça da força. Dizem-se justiciáveis os procedimentos e os padrões normativos com base nos quais se fundamentam pretensões contraditórias e se geram litígios susceptíveis de serem resolvidos por terceiras partes não directamente envolvidas neles (juízes, árbitros, mediadores, negociadores, facilitadores, etc.)» (Santos, 2000: 269).

Sendo muito diversas as implicações para a investigação sociológica a extrair da proposta do autor, importa reter duas. Em primeiro lugar, o entendimento de que a normatividade laboral, em sentido amplo, é resultado da correlação de forças sociais. Ao ser causa e consequência das lutas e conflitos sociais, fazendo o trânsito sócio-político-jurídico de relações sociais marcadas pelas diferenças de poder e pelas lutas de classe, a normatividade laboral reflecte os modelos sócio-políticos dominantes, de que resulta o seu entendimento como facto político-social (Santos, 1995, 2000; Faria, 1999; Ewald, 1985). Daí que as políticas de regulação das relações laborais e as modificações na legislação laboral afectem e/ou reflectam os avanços ou retrocessos do direito do trabalho,

1. Em Santos (1994) analisa-se o papel desempenhado pelo direito na análise sociológica, quer no âmbito da sociologia do direito quer, de um ponto de vista mais geral, para o processo de teorização nas ciências sociais. Para uma análise detalhada da importância que o direito pode assumir no processo de teorização e de investigação das ciências sociais, consultar Santos (1995, 2000).

em consonância com os processos sociais que tenham lugar na sociedade e de acordo com os princípios de emancipação/regulação.

Em segundo lugar, decorre da referida perspectiva o princípio de que «sendo embora o direito estatal um modo de juridicidade dominante, ela coexiste na sociedade com outros modos de juridicidade, outros direitos que com ele se articulam de modos diversos» (Santos, 1994: 153). A própria especificidade do processo de juridificação das relações laborais contribui para a relativização do critério de juridicidade, isto é, da distinção entre obrigações políticas, regras jurídicas e normas sociais. Neste domínio coexistem diferentes modos de produção e aplicação do direito. O conjunto de articulações e inter-relações entre os vários modos de produção e aplicação das normas que regulam as relações laborais constitui a normatividade laboral em sentido amplo, ou direito das relações laborais. Admite-se, portanto, como princípio a relação de interioridade e de interdependência existente entre as regulações políticas, jurídicas e sociais no mundo laboral.²

Os dois eixos de análise constituem-se a partir da noção de «espaço-tempo do direito» (Santos, 1995: 111 ss.). A concepção do campo legal que lhe está subjacente é a de que qualquer acção sócio-legal é «enquadrada», respectivamente, pelos «espaço-tempo» transnacional, nacional e local, ocorrendo entre eles diferentes tipos de articulação que estão na base de um padrão de relacionamento e de combinações.

Da aplicação desta abordagem ao mundo do trabalho, resulta a sua conceptualização como um espaço de articulação, interpenetração e combinação entre os vários elementos que constituem por um lado o eixo dos sistemas nacionais de relações e normas laborais, e por outro o eixo do contexto heterogéneo constituído pelas várias dimensões dos processos de globalização. Assim, fenómenos como o desemprego, o trabalho precário, o trabalho infantil, a falta de condições de trabalho, a discriminação étnica e sexual, etc., resultam duma matriz de combinações entre, por exemplo, o espaço local/nacional e o espaço global, entre os processos de transnacionalização do capital e os sistemas de direito do trabalho nacionais, entre as dinâmicas das empresas multinacionais e o desempenho dos Estados nacionais. Ou seja, a forma como as relações laborais e a normatividade laboral são afectadas pelos fenómenos da globalização varia em

2. Esta é uma concepção pluralista que acentua o facto de existirem diferentes actores sociais, – Estado, sindicatos, associações patronais, empresas, comissões de trabalhadores –, a produzirem e a aplicarem a normatividade laboral a vários níveis e espaços sociais – Organização Internacional do Trabalho, União Europeia, concertação social, negociação colectiva, acordos de empresa, regulamentos de empresa, notas de serviços, códigos de empresa, códigos de ética, códigos interpessoais, etc. A este propósito consultar Chou-raqui (1991), Bonafé-Schmitt (1994), Supiot (1996), Moritz (1994).

função do impacto e da pressão dos elementos exógenos e das respostas locais que se vão gerando através de um processo dialéctico descrito como sendo de globalização/localização e de localização/globalização (Santos, 1995). É por isso que o significado dos argumentos e dos debates sobre a transformação e crise do mundo do trabalho, nas suas várias dimensões, não deve ser perspectivado de uma forma uniformizada e padronizada, precisamente porque pode assumir contornos muito diferentes de uma sociedade para outra.

Para além de os modelos político/jurídicos assumirem um recorte mais ou menos liberal, mais ou menos socialista, ou mais ou menos conservador, os argumentos apresentados foram dando lugar a uma espécie de «consenso ortodoxo» em torno das noções de «direito do trabalho da crise» e da «crise do direito do trabalho». Nestes debates, reconhecemos as posições antagónicas dos que defendem a supressão do direito do trabalho enquanto modo de regulação social, correspondendo este «grau zero» do direito do trabalho à sua «recivilização» ou mesmo à «remercadorização» do trabalho, enquanto, no pólo oposto, encontramos os que insistem na manutenção da especificidade do direito do trabalho, nomeadamente como direito que visa proteger a parte mais fraca, recusando qualquer alteração ao «regime dos direitos adquiridos».

No entanto, às discussões de cariz doutrinário e dogmático, onde o direito do trabalho é equívoca e implicitamente comparado com o modelo *ius civilistico* – uma contradição se considerarmos a génese e as especificidades sócio-político-jurídicas do direito laboral – tem faltado a ponderação dos problemas da falta de coesão e integração sociais que a sua crise acarreta. Como sabemos, a «sócio-génese» do direito e das relações laborais reconhece-se nos diferentes modelos políticos, sociais, económicos e jurídicos em que se foram combinando a tensão emancipação/regulação com os princípios de organização do Estado, do mercado, da comunidade e da associação (Leite, 1986; Moreira, 1997; Santos, 1994, 1995, 2000; Schmitter, 1985). Na actualidade, a equação jurídico-laboral hegemónica privilegia a dimensão regulatória de direito do trabalho e valoriza o princípio do mercado enquanto modelo de organização sociopolítico do mundo do trabalho. Contrariando esta posição, partimos da hipótese de que a tensão emancipação/regulação é um elemento estruturante da discussão acerca do futuro do direito das relações laborais. A colocação da tensão emancipação/regulação, entendida como tensão dialéctica entre a ordem e a solidariedade (Santos, 2000: 74, 111, 112) no centro dos debates sobre a crise e o futuro do direito e das relações laborais, parece-nos ser indispensável como forma de superação do «consenso ortodoxo». Sustentamos a necessidade de desenvolver uma nova síntese dos princípios de regulação social assente numa concepção «decente» e «democrática» do trabalho e dos direitos a ele associados, como

elemento essencial para a reconstrução duma verdadeira condição cidadã no mundo do trabalho.

A principal implicação destas observações é que o trabalho ultrapasse o mero entendimento de utilidade económica e aceda ao reconhecimento social pelo direito (Castel, 1998). O trabalho é um acto social e uma actividade pública colectiva. Por isso, o direito do trabalho tem de reconhecer a utilidade geral da actividade do trabalhador, bem como o elo indissolúvel que liga o trabalho à sociedade, enquadrando o trabalho num sistema de direitos e de deveres orientado pelas suas características políticas, sociais, públicas e colectivas onde se escorará a cidadania social. É no quadro desta perspectiva que a relação capital/trabalho e a dialéctica da inclusão e exclusão pelo trabalho permanecem categorias sociopolíticas centrais para o estudo das sociedades contemporâneas.

O capítulo organiza-se em três partes. Na primeira, procura-se identificar as tendências de transformação e de crise do modelo «clássico» de direito do trabalho e de relações laborais, associado ao que se designa por «relação salarial fordista». Na segunda, atende-se à noção de «transnacionalização do campo jurídico» das relações laborais e à noção de efectividade local e global das normas laborais. Finalmente, na terceira parte, sugerem-se alguns dos elementos que podem estar na base de uma tentativa de síntese sócio-jurídica emergente da redefinição da articulação entre os diferentes princípios de regulação e emancipação.

2. AS TRANSFORMAÇÕES DAS RELAÇÕES E DO DIREITO LABORAL

Apesar das diferenças teórico-analíticas, tem-se estabelecido alguma convergência no seio das ciências sociais quanto ao facto de nos encontrarmos num período de fortes transformações a nível mundial.³ Também tem sido uma constante a preocupação com o cenário de crise económica e social geradora de profundas mudanças nos padrões de relacionamento entre o Estado, o trabalho e o capital, com as correspondentes traduções nos planos económico, político e jurídico.

Central às discussões da transformação e da crise é o debate sobre o lugar ocupado pelo trabalho no quadro das actuais sociedades. Não obstante as últi-

3. Termos como «crise estrutural», «transformação», «transição paradigmática», «pós-fordismo», «sociedade pós-industrial», «pós-modernidade», «fim da história», «sociedade pós-tradicional», «sociedades de modernidade tardia», «modernidade reflexiva», etc. (Santos, 2000; Nunes, 1999; Amin, 1994; Giddens, 1992; Casey, 1995; Turner, 1994), tornaram-se grandes descritores do período em que vivemos.

mas três décadas terem conhecido um incremento das teses tendentes a questionar a importância do trabalho⁴, a sua centralidade resulta do facto de em seu redor se gerar uma divisão de classe que, em conjunto com a divisão sexual e a divisão étnica, constitui um dos grandes factores de desigualdade social e de conflito social contemporâneos (Santos, 1994: 264). Explorando esta linha analítica, algumas das discussões em torno das noções de trabalho e de produção conduziram, a partir dos anos setenta, a um recentramento dos temas de interesse das abordagens sociológicas do trabalho.⁵ Mais recentemente, o que a literatura tem designado por *new lines of thinking in the study of labour, work and industry*⁶ procura «redescobrir o trabalho», quer como categoria analítica, quer como problema social, daí tentando a renovação do próprio pensamento sociológico.

Defender a importância analítica e substantiva dos temas da produção e do trabalho conduz-nos ao debate mais geral acerca da actualidade/inactualidade das tradições teóricas nas ciências sociais. Discute-se se, perante as fortes transformações sociais, culturais, políticas e económicas ocorridas nas últimas décadas nas sociedades contemporâneas, se torna necessário abandonar ou rejeitar tais tradições (Beck, 1992; Giddens, 1992) ou se, pelo contrário, elas continuam a ser relevantes no processo de teorização e inovação conceptual (Alexander, 1987; Turner, 1994). Só assim faz sentido discutir, no seio da estrutura teórico-conceptual das ciências sociais, o «descentramento» (Offe, 1992; Bauman, 1989) ou a renovada centralidade do trabalho e da produção.

A tese do «descentramento do trabalho» tem conduzido ao anúncio da «equivalência funcional» resultante da remoção da «ética do trabalho» por uma «ética do consumo», associada ao processo de desvio da luta pelo controlo e poder no local de trabalho para a concorrência individual no mundo do consumo (Bauman, 1989).⁷ No entanto, a interpelar incisivamente a estrutura teórico-conceptual das ciências sociais encontra-se igualmente a tese de que a

4. Teses que, como lembra Santos (1994: 265), tiveram sempre mais em mente a realidade dos países do Norte. Consulte-se também em Santos (1995: 134-135) os impactos das transformações do capitalismo mundial nas relações laborais.

5. É extensa a bibliografia a respeito das transformações por que passou a sociologia do trabalho. Consulte-se, entre outros, Castillo e Kovács (1998), Ferreira e Costa (1999).

6. Acompanhamos de perto a argumentação de Juan José Castillo *in* Castillo e Kovács (1998: 151-152).

7. Como refere Bauman (1989: 120) o trabalho no plano individual «tornou-se relativamente menos importante comparado com outras esferas da vida e, confinado a uma posição relativamente inferior na biografia individual, não pode, evidentemente, competir com a autonomia e o respeito individuais, com a felicidade familiar e os tempos livres, as alegrias do consumo e os seus materiais como condições de plenitude e felicidade individuais». No entanto, parece ser evidente que os recursos necessários à valorização destas esferas da vida são condicionados objectivamente no plano individual e familiar pelos rendimentos gerados pelo trabalho e pelo alargamento do consumo de massas baseado na dívida pessoal» (Turner, 1989: 110).

crescente confusão ou indiferenciação entre produção e reprodução – resultante da desestruturação do elo unidimensional de base económica que entre elas se estabeleceu no período do «capitalismo organizado»⁸ – questiona o argumento de Habermas e de Offe, segundo o qual as sociedades capitalistas passaram de um paradigma de trabalho para um paradigma de interacção (Santos, 1997: 217 e 218).

Na actualidade, o renovado interesse pelos temas do trabalho é a confirmação de que a sociedade em que vivemos, para além de se afirmar pelo consumo e pela comunicação, é, primeiro que tudo, uma sociedade de produção, (Touraine, 1994). Apesar de o problema da separação entre trabalho e lazer não se coadunar, como refere Elísio Estanque, com distinções simplistas (2000: 83), a reafirmação da importância da «sociedade do trabalho» como contraponto à sociedade do consumo e do lazer sai reforçada sempre que a conceptualização do consumo e do lazer são apenas entendidas como «estilos de vida» esquecendo-se o seu impacto sobre a estrutura do emprego (Pedroso, 2000). Com efeito, os *Mcjobs* precários que conduzem à «desumanização do trabalho» (Ritzer, 1993), e à «corrosão do carácter» (Sennet, 1998) emergem como a outra face da sociedade do consumo e do lazer. No mesmo sentido, Touraine afirma que lhe é «difícil compreender os que falam de fim do trabalho. Se querem acabar com uma ideologia produtiva, têm razão. Mas a sociedade industrial não foi uma sociedade de trabalho, foi mais uma sociedade de produção e de lucro. Hoje, pelo contrário, damos cada vez mais ao trabalho um valor positivo, quanto mais não seja por causa das consequências destruidoras do desemprego na personalidade e na vida social, e também porque a proporção dos trabalhos interessantes e qualificados não parou de aumentar» (Touraine, 1999: 143).⁹ E mais adiante acrescenta «mas deixemos de acreditar que passámos de uma sociedade de trabalho para uma sociedade de consumo e de lazer». Utilizando uma imagem para expressar esta avaliação do trabalho, nas sociedades actuais dir-se-á que, apesar dos «admiráveis mundos novos» da informação e do consumo, Zola, Dickens, Marx e Durkheim permanecem vigorosos descritores da actualidade.

Apesar de hoje em dia o trabalho tomar formas muito diferentes não devemos negligenciar o elo fundamental existente entre trabalho produtivo e cidadania (Schnapper, 1998). A permanente tensão entre o «espaço da produção» e

8. Segundo Santos (1997: 217) «a conexão económica residia em que a partilha nos ganhos de produtividade, os salários indirectos e o Estado-Providência deveriam garantir por si a reprodução social (a alimentação, o vestuário, a habitação, a educação, a saúde, a segurança social, os transportes, o lazer, etc., etc.). Esta conexão permitia aos trabalhadores planear a sua reprodução social e a da sua família em total liberdade e segurança, sem qualquer sujeição aos ciclos económicos, ou às exigências empresariais».

9. A mesma referência encontra-se em Garcia (2000) num contexto argumentativo próximo do nosso.

o «espaço de cidadania» (Santos, 2000), reforça a ideia de que a sociedade moderna se fundou sobre o duplo valor do indivíduo-cidadão e do produtor. O direito do trabalho é um dos resultados da articulação ou interpenetração entre estes dois «espaços estruturais». Neste sentido, a fase de transição paradigmática porque passam o direito do trabalho e os sistemas de relações industriais deve-se, em grande medida, ao modo como cidadania e trabalho se vão articulando (ou desarticulando).

O processo de transformação e crise fica patente quando o abordamos do ponto de vista da desestruturação da relação salarial típica do fordismo. A construção dos modernos sistemas de relações laborais e de direito do trabalho evoluiu ao longo dos três períodos da modernidade político-jurídica do capitalismo (Santos, 2000: 129-152).¹⁰ É de salientar que foi na fase do «capitalismo organizado»¹¹, que se foi mais longe na tentativa de regulação dos riscos associados às questões operária e social tendo-se estabelecido «padrões de segurança» e de «previsibilidade» ontológica e jurídica aos níveis individual e colectivo nunca antes alcançados na história do trabalho. A politização de algumas dimensões da «questão social» contribuiu para que no período do «capitalismo organizado» se fortalecessem concomitantemente os princípios do Estado, do mercado e da comunidade (Santos, 2000: 138). Combinação em muitos sentidos inédita, se atendermos ao modo como estes princípios de regulação co-existiram no período do «capitalismo liberal» ou se articulam na actual fase do «capitalismo desorganizado». Com efeito, a regulação política, o carácter público e a racionalidade jurídica do direito do trabalho¹² acentuam o seu carácter «promo-

10. Em termos gerais, considera-se que «no modelo da contratualização social da modernidade capitalista, o trabalho foi a via de acesso à cidadania, quer pela extensão aos trabalhadores dos direitos cívicos e políticos, quer pela conquista de direitos novos específicos ou tendencialmente específicos do colectivo de trabalhadores, como o direito do trabalho e os direitos económicos e sociais» (Santos, 1998: 19).

11. Período marcado pela expansão do Estado-Providência, pelo alargamento dos direitos de cidadania, pelo pacto social levado a cabo entre o capital e o trabalho sobre a égide do Estado, e pelo modo de regulação social que se designou por fordismo (Santos, 2000).

12. Racionalidade jurídica que se constituiu, como revelam as análises internas do «campo jurídico» (Bourdieu, 1989: 235-252), na base de especificidades várias que a distinguem claramente da *ratio juris civilista* e da dogmática jurídica. São várias as especificidades que distinguem o direito do trabalho do modelo civilístico e positivista do direito. Refira-se, por exemplo, a relação de interioridade que o direito do trabalho mantém com a sociologia (Supiot, 1996; Ewald, 1985; Ferreira, 1996), o recurso a uma racionalidade de base material e não formal (Supiot, 1996), a centralidade do conflito (Ewald, 1985; Lyon-Cayen, 1972; Kahn-Freund, 1977), a sua função limitadora dos poderes sociais das partes (Kahn-Freund, 1977), o seu específico processo de juridificação (Simits, 1987; Clark e Wedderburn, 1987; Teubner, 1987) e o recurso a princípios de aplicação e interpretação do direito como o *favor laboratoris* ou a condenação *extra vel ultra petitum*, a preferência por formas alternativas aos tribunais de resolução dos conflitos (Bonafé-Schmith, 1992), o recurso a princípios como o da conciliação, o da transacção e do pluralismo jurídico (Ewald, 1985) e finalmente o perspectivar de uma forma diferente questões como a da obrigação política, a do contrato, pacto, justiça e solidariedade sociais (Ewald, 1985; Donzelot, 1994).

cional» e o seu entendimento como direito de discriminação positiva, assente no princípio do *favor laboratoris* e no estabelecimento de padrões de emprego, de relações laborais e de condições de trabalho. Enquanto modelo jurídico-social de referência, ao tentar «impor» reciprocidade nas relações de trabalho, regulando a discricionariedade, a contingência e o risco considerados «normais» e co-extensivos ao «espaço da produção», criou expectativas de justiça, equidade e democraticidade.

De entre os pressupostos ou características estruturais do direito do trabalho que correspondem à relação salarial fordista são de sublinhar três: o seu carácter colectivo, patente por exemplo na perda de centralidade do contrato individual de trabalho e na importância da negociação colectiva; a tendência para a uniformização dos estatutos sociais, isto é, para a uniformização da condição jurídica dos diferentes trabalhadores; a efectividade do emprego, patente no carácter garantístico da relação concreta entre um determinado trabalhador e uma determinada empresa, assegurando-se nomeadamente a promoção profissional e o condicionamento do despedimento (Santos, 1990: 157-158).¹³ A relação de trabalho típica deste modelo de regulação social assenta ainda nos seguintes aspectos: na subordinação jurídica e no espaço da grande empresa como meio privilegiado onde se presta o trabalho subordinado; na duração indeterminada e garantia de subsistência do vínculo de trabalho; na unicidade do empregador prestando o trabalhador serviço a um único empregador; e na estabilidade temporal e remuneratória sendo o trabalho assalariado prestado a tempo inteiro, ou completo, obedecendo a uma duração temporal limitada, normalizada, etc.

No período do capitalismo desorganizado, esta situação alterou-se radicalmente num sentido negativo para o padrão típico de relações laborais. As noções de crise do contrato social, crise do Estado-Providência e de crise da relação salarial fordista são os indicadores privilegiados deste período onde se iniciaram significativas transformações (Santos, 2000, 1995).

De uma forma sintética podemos sistematizar as tendências de crise e transformação do direito do trabalho em torno de oito dilemas ou «variáveis padrão» que reflectem as tensões entre as lógicas emancipatórias e regulatórias da normatividade laboral (Quadro 1). Neste modelo «ideal-típico», o mundo do trabalho é concebido como sendo constitutivo de direitos laborais e estatutos, em torno dos quais se estabelece um padrão de segurança cuja inefi-

13. A efectividade do emprego e a correspondente acção do Estado orientaram-se para a garantia da segurança e estabilidade sinalgâmica na relação laboral concreta e não para a garantia de um emprego ou de um rendimento (Santos, 1990: 158).

cácia será geradora de outras tantas formas de risco ou insegurança (Standing, 1999; Supiot, 1999).

QUADRO 1 «Variáveis Padrão» do modelo do Direito do Trabalho

Área Social	Tensões	
Mercado trabalho	Adequadas oportunidade de emprego e garantias estatais de pleno emprego.	Desigualdade de oportunidades de emprego e ausência de pleno emprego.
Emprego	Protecção contra o despedimento arbitrário; regulação das formas de contratação, regulamentação dos contratos de trabalho, etc.	Ausência de normas reguladoras do despedimento; desregulamentação dos contratos de trabalho.
Conformação do poder patronal	Protecção contra o exercício arbitrário do poder disciplinar patronal; regulação dos limites do critério de subordinação.	Alargamento do poder patronal e alargamento do critério de subordinação.
Condições de trabalho	Protecção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais através da regulação das condições de segurança, saúde e higiene no trabalho; da limitação do tempo de trabalho, trabalho nocturno das mulheres, etc.	Diminuição ou ausência das regras de regulação das condições de trabalho; flexibilização dos horários e do tempo de trabalho.
Formação, educação e qualidade de emprego	Criação de oportunidades de formação ao longo da vida, interrupções para formação, formação profissional, contratos de aprendizagem, etc.	Ausência de oportunidades de formação; mão-de-obra pouco qualificada.
Rendimento	Protecção do rendimento, estabelecimento de salários mínimos, rendimentos de inserção, subsídio de desemprego, incidência da carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho, mecanismos de segurança social, reformas, diversos tipos de prestações assistenciais, etc.	Não fixação dos salários mínimos; ausência de mecanismos de protecção social; taxaço excessiva dos rendimentos do trabalho.
Representação	Protecção da «voz» colectiva no mercado de trabalho, protecção do reconhecimento como parceiro social, protecção do diálogo social através de sindicatos livres e independentes e associações de empregadores, direito à greve, direitos de informação, participação e consulta.	Não reconhecimento dos direitos sindicais e de participação; não reconhecimento do direito à greve.
Igualdade	Combate às formas de discriminação e desigualdade em razão da idade, do sexo, raça ou etnia.	Desigualdade em função do sexo, raça, idade, etnia ou deficiência.

De entre os múltiplos aspectos a partir dos quais se torna possível conduzir a análise da descaracterização do paradigma clássico do direito do trabalho e das relações laborais, restringimos o nosso estudo a três. Partimos da hipótese de que a crise do emprego, a perda da dimensão colectiva, e o esbatimento do contrato de trabalho, constituem três dos factores que melhor exprimem o processo de crise e de transformação da relação salarial fordista e do modelo «clássico» de direito do trabalho. De seguida, analisamos o impacto negativo destes factores sobre os paradigmas «clássicos» das relações laborais e direito do trabalho.

2.1. Do fim do trabalho à crise do emprego

Fazendo eco da importância sociológica dos temas do trabalho e da produção, a literatura sobre «o futuro do trabalho», atendendo às mudanças económicas e tecnológicas, desenvolveu-se em torno de três grandes debates: a mundialização como causa do desemprego; o desemprego tecnológico provocado pela terceira revolução industrial; e as dificuldades associadas à baixa qualificação dos trabalhadores. O «futuro do trabalho» concebido como crise do trabalho assalariado, que modelou a organização das sociedades ocidentais depois da revolução industrial, conduziu à identificação de três factores de ruptura estruturais: (1) milhões de pessoas estão excluídas do trabalho ou encontram-se em situação precária; (2) a sua capacidade de gerar coesão social é questionada; (3) a intervenção estatal e as políticas de regulação laboral têm-se revelado incapazes de tornar o trabalho factor de integração e coesão social.

Arriscando uma categorização metateórica, diríamos que a partir dos três factores mencionados podemos identificar oito grandes áreas analíticas em torno das quais é possível sistematizar o conhecimento desenvolvido pelas ciências sociais, sobretudo a partir dos anos 90, sobre o tema do trabalho: modificações das funções do trabalho; dimensão social do trabalho; identidades no trabalho; direitos sociais e trabalho; novas formas de trabalho; relação entre o trabalho e o ciclo de vida; trabalho migrante; emprego e desemprego; crise dos mecanismos de protecção social; exclusão social; modelo social europeu. Todas elas estão presentes no processo de teorização sobre a «crise do trabalho remunerado», «fim do trabalho» e «sociedade de dois terços» e das teses que questionam o trabalho enquanto factor de coesão social e de integração.¹⁴

14. Como se sabe estes são os conceitos matriciais em torno dos quais tem decorrido boa parte da discussão político-social dos anos 90. A este respeito consultar por todos a excelente síntese de Pertti Koistinen e Ari Nieminen (1997) e Patrick Venturini (1999).

A ideia de polarização no mundo do trabalho, central às análises da teoria social, expressa-se de uma forma muito acutilante no conceito de «sociedade de dois terços»¹⁵ (Dahrendorf, 1996). A discussão coloca-nos perante um modelo societal de organização distinto do que se reconhece no paradigma do industrialismo clássico (Casey, 1995). De acordo com a tese e com as evidências empíricas que ela recolhe, assistimos ao desenvolvimento de uma sociedade onde uma parte da população acede e dispõe de um emprego remunerado, enquanto outra parte se encontra excluída total ou parcialmente do mundo do trabalho. Segundo os dados da OIT (OIT, 1999), em 1998, cerca de mil milhões de trabalhadores (um terço da força de trabalho mundial) permaneciam desempregados ou sub-empregados. Deste total, aproximadamente cento e cinquenta milhões de trabalhadores estavam no desemprego, procuravam trabalho ou estavam em disposição de trabalhar.

O carácter selectivo deste processo de exclusão associado às limitadas oportunidades de emprego, está patente na forma assimétrica como se distribui entre grupos sociais e países. Assim, são sobretudo os jovens, os desempregados de longa duração, os trabalhadores desempregados e em idade de reforma, os menos qualificados, as minorias étnicas, e as mulheres, aqueles que enfrentam as maiores barreiras de acesso ao mundo do trabalho e conseqüente fuga a todo um processo de exclusão social (OIT, 1999; Comissão Independente População e Qualidade de Vida, 1998: 173). Calcula-se que há no mundo cerca de 60 milhões de jovens, com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos, que em vão procuram trabalho.

A ausência de oportunidades no mercado de trabalho tem, por outro lado, de levar em linha de consideração a possibilidade de o acesso ao trabalho se processar em condições de total desrespeito e falta de efectividade das normas laborais básicas de que o trabalho infantil é um dos exemplos aviltantes. O convénio nº 138 da OIT recomenda a nível internacional a idade de 15 anos para se começar a trabalhar. Contudo, o trabalho de crianças com idade inferior à recomendada é uma realidade. De acordo com estimativas da OIT, calcula-se que no início da década de oitenta 80 milhões de crianças trabalhariam em todo o mundo. Estimativas mais recentes apontam para valores situados entre os 200 e os 400 milhões de crianças trabalhadoras, o que significa um aumento

15. No contexto desta tese questionam-se os seguintes elementos típicos do modelo de organização social industrial: (1) o valor do trabalho na sociedade moderna continua a ter um lugar central? (2) qual é a relação entre trabalho e rendimento? (3) quem se pode permitir trabalhar menos? (4) será que a sociedade conhece uma polarização crescente baseada em novas divisões sociais que ultrapassam a clássica visão das classes? (5) quem se pode permitir escolher o seu modo de trabalho? (6) quais são as relações entre emprego assalariado e independente, trabalho remunerado e trabalho não remunerado, emprego no sector privado e emprego no sector público? (7) quais são as relações entre trabalho e formação?

brutal do trabalho infantil. Grande parte deste aumento explica-se pelo aumento demográfico nas regiões menos desenvolvidas da Ásia, África e América Latina (MTS, 2000: 36). Outros dados apontam para 250 milhões de crianças de 5 a 14 anos com actividade económica nos países em desenvolvimento.¹⁶ Calcula-se que em 1995 mais de 73 milhões de crianças, com idades compreendidas entre os 10 e 14 anos, exerciam uma actividade económica. Os 73 milhões de crianças referidos correspondem a 13,2% das crianças dessa idade em todo mundo. Na Ásia trabalham 13% de crianças neste escalão etário, sendo o seu valor em África e na América Latina respectivamente de 26,3% e de 9,8%. Os dados recolhidos evidenciam que este fenómeno atinge também países desenvolvidos como é o caso, entre outros, da Inglaterra. Nos países do sul da Europa existe um considerável número de crianças em trabalhos sazonais, em pequenas oficinas, em trabalhos de rua, em trabalhos domésticos, etc. Quanto a Portugal, e de acordo com os resultados de um inquérito realizado em 1998, determinou-se que 4,0% dos menores exercem uma actividade de natureza económica na semana de referência, quer fazendo-a no âmbito de uma empresa, negócio ou exploração agrícola familiar, quer trabalhando para um patrão, ou seja, como trabalhador por conta de outrem. Este valor permite estimar em 43.077 o número de menores de 6 a 15 anos nessas condições e nas duas situações referidas (MTS, 2000: 99).

À escala mundial, encontra-se também expressão da desigual repartição do fenómeno do desemprego pelo sistema-mundo. Segundo dados do Eurostat (2000) no espaço da União Europeia o desemprego tem diminuído nos últimos anos, passando de 10,6% em 1997 para 8,6% em 2000, estimando-se que em 2001 o seu valor se fixe nos 8%. Mesmo em países como a Espanha, cujas taxas de desemprego têm sido muito elevadas, nota-se uma tendência de diminuição. Em 1997 a taxa de desemprego neste país era de 20,8% situando-se em 2000 nos 13,9%. Quanto a Portugal, as taxas de desemprego evidenciam uma tendência de diminuição ao longo dos anos noventa, tendo-se registando em 2000 o valor de 4,1%.¹⁷ O baixo valor do desemprego em Portugal explica-se em parte

16. Outro problema muito grave é o da escravidão infantil. De acordo com as informações disponíveis, reconhece-se a existência de formas tradicionais de escravidão das crianças na Ásia meridional e na África subsariana oriental. Também têm sido registadas denúncias em vários países da América Latina.

17. O optimismo europeu em matéria de emprego encontra-se patente no documento da Cimeira de Lisboa onde se refere o objectivo de «Mais e melhores empregos para a Europa: desenvolvimento de uma política de emprego activa». Nele se refere que o Processo do Luxemburgo, assente na elaboração de orientações de emprego a nível da Comunidade e na sua transposição para Planos de Acção Nacionais para o emprego, permitiu à Europa reduzir substancialmente o desemprego. Muitos têm mesmo falado a este respeito numa «nova situação de pleno emprego». Refira-se, no entanto, que a análise sectorial do emprego e do desemprego revela a existência de grandes assimetrias inter-sectoriais.

pelo facto de que «ao contrário do que se passa na Europa o ajustamento fez-se entre nós mais pela baixa dos salários do que pelo aumento do desemprego, o que significou que no sistema produtivo a extensificação das capacidades de criação de riqueza predominou sobre a inovação e as reestruturações industriais» (Reis, 2000: 121).

Apesar dos valores ainda preocupantes do desemprego de longa duração, alguns autores consideram que, na Europa, o desemprego estrutural começou a ceder. Previsões optimistas estimam que entre 1999 e 2001, os países da zona OCDE deverão registar uma redução de 3 milhões de desempregados, cifrando-se então esse valor em 31,25 milhões. O sector dos serviços será o responsável pelo aumento dos postos de trabalho. Os Estados Unidos deverão manter a taxa de desemprego em 4,2% e o Japão registará 4,8% (OCDE, 2000). Por outro lado, o emprego existente caracteriza-se pelos elevados déficits de qualificação e formação dos trabalhadores.

No entanto, estes dados devem ser contrastados com as persistentes dificuldades que neste domínio existem na Europa central e oriental e com o agravamento da situação na Ásia oriental. Neste último caso, teme-se que a crise financeira asiática adicione 10 milhões de novos desempregados aos aproximadamente 140 milhões de desempregados já existentes, enquanto na América Latina o desemprego não diminui não obstante o crescimento económico registado. Apesar de se ter verificado uma pequena melhoria no emprego em muitos países africanos, o facto de a população activa crescer 3% sem uma correspondente criação de postos de trabalho no sector estruturado faz com que a maioria dos novos empregos surja no sector informal e numa agricultura de baixa produtividade (OIT, 1999). Dos 150 milhões de desempregados recenseados em todo o mundo, 75% não beneficiam de qualquer tipo de protecção no desemprego. Nos países em vias de desenvolvimento, a situação agrava-se pelo facto de a maioria da população trabalhar por conta própria ou no sector da economia informal, não beneficiando de qualquer sistema de protecção social.

Em termos globais, apesar de se verificar um aumento do número de postos de trabalho, estes não são suficientes para satisfazer a sua procura, nem tão pouco são satisfatórios enquanto fonte de sustento e rendimento para todos. «Uma combinação de desemprego ou subemprego, pobremente remunerado, degradante, ou de trabalho explorador, caracteriza a vida de muitas pessoas. Em 1995, cerca de 120 milhões de pessoas estavam desempregadas, com talvez outros 600 a 700 milhões à procura de um trabalho adicional que lhes permitisse ter um melhor nível de vida mínimo ou melhorar as perspectivas para os seus filhos» (Comissão Independente População e Qualidade de Vida, 1998: 25).

Sendo o trabalho uma força central das sociedades, o conjunto das constatações sobre o emprego/desemprego identifica uma das linhas de questionamento do mundo do trabalho. O modelo da «sociedade salarial», sobre o qual se fundou o moderno direito do trabalho (internacional e nacional) e os sistemas de relações laborais, desenvolveu-se na base de um modelo de Estado e de políticas públicas voltados para a construção de uma sociedade de pleno emprego que se encontra em mutação.¹⁸ São muito diversas as linhas de problematização deste modelo que emergem da transformação da noção de pleno emprego e do surgimento do fenómeno do desemprego em massa. Bastará lembrar o facto de o sucesso do pleno emprego tomar como referência o número de homens a trabalhar a tempo inteiro (Standing, 1999: 52), o que foi posto em causa com a entrada em grande escala das mulheres no mercado de trabalho e com as transformações ocorridas no tempo e modalidades de prestação do trabalho.

No quadro da nossa argumentação e, para além do risco de naturalização do desemprego, gostaríamos de sublinhar o que nos parece ser a principal consequência desse fenómeno para o modelo clássico do direito do trabalho, «a da insegurança no emprego». A ausência de oportunidades de emprego, ao acentuar o desequilíbrio entre a oferta e a procura de mão-de-obra, põe em causa um dos traços predominantes do «direito do trabalho clássico». É que, mesmo num período de pleno emprego, o direito do trabalho, que tem como principal objectivo proteger a parte socialmente mais fraca, o trabalhador, só encontra condições de efectividade se este basear o seu poder na capacidade de oferecer o seu trabalho no mercado de trabalho. Nestes termos, quanto menor for a capacidade da oferta de trabalho, menor será a efectividade do direito do trabalho e mais fraca será a condição cidadã do trabalhador.

Se o Estado-Providência tornou o emprego uma categoria jurídica e o pleno emprego um objectivo político, a sua crise implica modificações (ou rearranjos) em três funções básicas desempenhadas pelo trabalho nas sociedades salariais: função produtiva, função redistributiva, função de socialização. Na actualidade vivemos um período em que a função produtiva do trabalho permanece fundamental. No entanto, a questionar a importância do trabalho assalariado estão as formas de auto-emprego e de trabalho independente. Por esta via se transforma a função produtiva do trabalho assalariado, mas não a função produtiva do trabalho. Em qualquer dos casos, as transformações na função produtiva do trabalho problematizam o alcance e as fronteiras típicas do direito do trabalho. A função de distribuição é posta em causa pelos elevados índices de desemprego e pela precarização do emprego existente, estando cada vez mais dependente das

18. Entre outros, consultar Supiot (1999) e Standing (1999).

«exigências» de competitividade e das «normas de regulação» que procuram «indexar» a evolução dos rendimentos e salários à evolução da produtividade. A fragmentação da função distributiva através do salário ou dos mecanismos de protecção social tem como consequência o bloqueio desta função como fonte de acesso ao direito do trabalho e ao direito social. A função de socialização desempenhada pelo trabalho permanece central, quer porque continua a gerar identidades inclusivas, quer, e sobretudo, porque cada vez mais gera identidades precárias e frágeis. Sendo o trabalho assalariado uma forma fundamental de construção das identidades (individuais, políticas e jurídicas) e de integração social, coloca-se cada vez mais um problema de socialização, não só para os desempregados, mas também para os que dispõem de um trabalho cada vez mais individualizado e precário (Venturini, 1999: 19). A transformação da função de socialização do trabalho, naquilo em que se combina com a perda da dimensão colectiva e a falta de incremento da coesão social associados ao direito do trabalho, configura uma outra linha de questionamento dos direitos de cidadania laboral.

2.2. A descolectivização do direito das relações laborais e o esbatimento do contrato de trabalho

Duas outras fontes de problematização das funções desempenhadas pelo trabalho nas sociedades actuais emergem dos fenómenos associados à descolectivização e recuo da «voz colectiva» dos trabalhadores e à precarização da estrutura contratual laboral em que assentava o pacto fordista.

A perda da dimensão colectiva das relações laborais e do direito do trabalho fica bem patente quando tomamos por referência as transformações das formas de produção, por um lado, e as transformações sentidas pelos sistemas de relações industriais, por outro. Quanto às primeiras, elas podem identificar-se pela discussão em torno da transição do paradigma fordista, ou da produção em massa para o paradigma pós-fordista, ou da especialização flexível. Uma das consequências deste novo modelo produtivo técnico-organizacional é colocar em causa as fronteiras das organizações tradicionais e das formas de emprego, nomeadamente através da maior autonomia das empresas e dos seus planos de gestão de pessoal.

No que a esta última questão diz respeito, deve sublinhar-se o modo como as políticas de gestão dos recursos humanos têm contribuído para a individualização das relações de trabalho. O individualismo nas relações laborais pode resultar das modificações dos sistemas culturais, consubstanciadas numa maior importância atribuída à dimensão individual na estruturação das identidades e

dos estilos de vida. No entanto, as políticas meritocráticas de gestão dos recursos humanos, ao utilizarem discricionária e selectivamente os prémios de produtividade, assiduidade e outras retribuições não convencionais, ou, como sucede na generalidade das instituições bancárias, a concessão de empréstimos que colocam os trabalhadores numa situação de dependência pessoal perante a empresa, também contribuem para o fomento de práticas individualistas nos locais de trabalho com a consequente perda de referenciais colectivos. Mesmo em domínios como o da resolução dos conflitos, tem sido considerado que a protecção dos trabalhadores poderá ser assegurada numa base puramente individual pelos tribunais, enquanto no quadro da sua maior autonomia, as empresas se encarregariam de regular as relações colectivas de trabalho através das políticas de gestão dos recursos humanos. Estas tendências concorrem para que o contrato colectivo de trabalho típico vá perdendo centralidade, sendo substituído por negociações informais e interpessoais ou fórmulas contratuais tendencialmente «civilistas».¹⁹

No que diz respeito às transformações sentidas pelos sistemas de relações industriais, são de referir fenómenos como o da segmentação e dualidade dos mercados de trabalho – com a consequente dificuldade em organizar os empregados com relações laborais atípicas – e o da desintegração da negociação colectiva – resultante da sua descentralização e tendo como efeito o enfraquecimento das estruturas nacionais de negociação colectiva (Hanau, 2000). Outros elementos emergentes dos sistemas de relações laborais, que concorrem para a desestruturação do colectivo dos trabalhadores, são por exemplo o recuo do sector industrial, onde tradicionalmente se verificam as maiores densidades de sindicalização, a expansão do sector terciário, o aumento do desemprego e a relação estabelecida entre precarização dos vínculos contratuais e taxas de sindicalização.

A designada «crise do movimento sindical» encontra algum fundamento nos dados sobre a evolução da sindicalização e dos conflitos laborais. Após o período de forte mobilização colectiva dos trabalhadores, situado nos anos 60 e 70 (Regini, 1992: 2), sucedeu-se um período cuja evolução foi de sentido inverso nos anos 80 e 90. Os movimentos sindicais, dos 18 países da OCDE, sofreram uma erosão estimada em 5 milhões de membros, tendo a proporção de assalariados sindicalizados decrescido 7 pontos percentuais relativamente à população activa. A queda das taxas de sindicalização ocorre na quase totalidade dos países da União Europeia, facto que é reconhecido pela Comissão Europeia

19. Admite-se, no entanto, que em relações de trabalho que envolvam trabalhadores altamente qualificados e especializados sejam os próprios a preferir uma metodologia negocial e contratual diferenciadora, distanciando-se dos típicos padrões de contratualização colectiva.

(European Commission, 2000: 40). Não esquecendo a grande diversidade de experiências nacionais, quando tomamos como unidade de análise a dimensão global a tendência para a diminuição dos valores da sindicalização torna-se ainda mais expressiva. Em 1995, num total de 92 países onde é conhecido o índice de sindicalização, apenas em 14 a população activa não agrícola tinha um valor de sindicalização superior a 50%, enquanto em 48 países este valor era inferior a 20%. Comparando a variação do índice de sindicalização com a criação de emprego no período que medeia entre 1985 e 1995, observa-se que esse índice aumentou em poucos países, nomeadamente na África do Sul com um crescimento de 130,8%, nas Filipinas (84,9%), Espanha (62,1%), Malta (35,8%) e na Finlândia (16,1%).^{20 21}

À evolução da sindicalização portuguesa enquadra-se no movimento de retracção global. Em termos gerais, os níveis de participação e de filiação em organizações sindicais²², têm vindo, nos últimos anos, a descer regularmente, limitando dessa maneira as potencialidades da acção colectiva (Cerdeira e Padilha, 1998; Cerdeira, 1997a, 1997b; Stoleroff e Naumann, 1993).²³ O problema não estará tanto nas estruturas da «voz colectiva», uma vez que o espaço sindical aumentou, passando nomeadamente de 420 associações sindicais, compreendendo 352 sindicatos, 26 federações, 40 uniões e 2 confederações em 1985, para 464 associações sindicais distribuídas por 388 sindicatos, 29 federações, 42 uniões e 5 confederações em 1995 (Cerdeira, 1997a: 51). Refira-se no entanto que para o período considerado diminui o número de trabalhadores sindicalizados em cerca de 200 mil efectivos, tendo a UGT e CGTP perdido 8% de sindicalização global. Segundo Fernando Lopes, «estes fenómenos de sinal contrário

20. Tendências análogas em virtude dos números, escondem no entanto realidades muito diferenciadas em virtude das especificidades nacionais. Por exemplo, em alguns países, a causa directa da diminuição dos índices de sindicalização foi o fim da obrigatoriedade de filiação sindical, como seja o caso da Estónia (-71,2%), República Checa (-50,6), Polónia (-45,7%), Eslováquia (-40,1%), Hungria (-38%). Por outro lado, o caso da Alemanha (-20,3%) foi condicionado pelo processo de integração, na medida em que os valores da República Democrática da Alemanha, eram muito baixos. Em Israel (-75,7%) a reforma do seguro de doença, que proibiu à maior confederação, Histadrut, prestar assistência médica, provocou uma imediata diminuição do número de filiados.

21. Também do ponto de vista dos modelos de negociação colectiva, na sua relação com a taxa de sindicalização e taxa de cobertura convencional, se estabelecem relações muito diferenciadas nos vários países, sendo no entanto habitual contrapor o modelo voluntarista nascido em Inglaterra e Estados Unidos ao modelo de tipo europeu (OIT, 1999).

22. Refira-se que, quer no caso Português, quer ao nível dos países da União Europeia, o problema é extensível ao associativismo empresarial. As fragilidades das associações patronais ficam patentes em domínios como o da ausência de representatividade e excesso de pulverização das organizações. Estima-se que mais de 60% das associações patronais não estão ligadas a qualquer estrutura de topo (Cerdeira e Padilha: 1998). O mesmo tipo de dúvidas coloca-se no plano das associações empresariais regionais e locais.

23. Ao nível da empresa, a questão da quebra da sindicalização foi objecto de abordagens específicas (Stoleroff, 1995; Stoleroff e Casaca, 1996; Ribeiro *et al.*, 1994).

correspondem a uma linha de continuidade nas duas últimas décadas, em que o total de associações sindicais aumentou cerca de 38%, enquanto a taxa de sindicalização baixou de 52% para 30%» (Lopes, 1998).

Quanto ao padrão de conflitualidade colectivo, verifica-se um decréscimo não só em termos de frequência mas também de volume, ou seja, em número efectivo de greves e em número de dias perdidos. No espaço de 10 anos, o número de greves nos países da União Europeia decresceu significativamente: a Espanha, com 1047 greves em 1989, passou para 632 em 1998; a França com 2040 greves em 1989, teve em 1998 1475; o Reino Unido, que teve em 1989, 701 greves, teve dez anos depois apenas 166; a Suécia, passou de 139 greves em 1989, para 13 em 1998; por sua vez, Portugal, com 307 greves em 1989, teve, em 1998, 227 (OIT, 1999).

As greves, como método de acção colectiva, diminuíram entre 1979 e 1999 de uma forma muito evidente nos países da União Europeia em resultado da perda de influência dos sindicatos ou, como sucedeu no Reino Unido, por força das medidas legislativas que minimizaram o poder dos sindicatos. As disputas laborais identificadas pelo Observatório Europeu de Relações Industriais (EIRO) evidenciaram que a maior parte das greves ocorrem no sector público e estão associadas a processos de privatização, reestruturação e liberalização dos mercados.

Têm também sido postos em evidência os resultados negativos e as dificuldades de representação e de participação dos trabalhadores, associados às formas tradicionais de participação indirecta (democracia industrial) e às novas formas de participação directa (grupos autónomos, círculos de qualidade, grupos de expressão, etc.). Em qualquer dos casos, está em causa a falta de afirmação, quer dos modos tradicionais de representação e participação, quer dos modos alternativos. No que a esta matéria diz respeito, a incerteza e a incongruência de muitas posições assumidas pelos parceiros sociais revelam as dificuldades em ultrapassar os tradicionais paradigmas pluralista e conflitual, de forma a desenvolver um modelo de relacionamento de confiança entre as partes, única forma de tornar efectivas as diferentes modalidades de participação directa ou indirecta (Regalia, 1996: 230). Como indicador deste argumento, refiram-se as dificuldades associadas à institucionalização dos Conselhos de Empresa Europeus²⁴, às Comissões de Saúde, Higiene, Segurança no Trabalho, à falta de consensualização da

24. Refira-se que o debate sobre a directiva se iniciou em 1970 e a sua publicação data de 1994. Ainda recentemente entre nós se fazia sentir o eco destas dificuldades. Em empresas como a Cimpor, Petrolgal ou Caixa Geral de Depósitos não foram eleitos os elementos para os conselhos europeus. Por outro lado, nem no Ministério do Trabalho, nem no Instituto Nacional de Estatística existem dados sobre quais as empresas com sede em Portugal que possuam mais de mil trabalhadores e que tenham estabelecimentos em pelo menos dois Estados-membros. A experiência de um ano de transposição da directiva nas empresas em que funcionam os conselhos não parece merecer por enquanto uma avaliação muito positiva por parte dos sindicatos. A propósito dos Conselhos Europeus, consultar Costa (1996).

directiva que pretende estabelecer um quadro geral relativo à informação e consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia, e da directiva da Sociedade Europeia do Trabalho. O designado «bloqueio» da negociação colectiva e as dificuldades associadas à implementação das medidas negociadas ao nível da Concertação Social também devem ser perspectivados no quadro da inefectividade das diferentes formas de participação e de representação no mundo do trabalho.

Os exemplos trazidos à colação, sem serem exaustivos, ilustram o ponto central da nossa argumentação: o de que o questionamento da dimensão colectiva e dos direitos de participação concorre para o déficite de legitimidade e de poder na organização e representação dos interesses dos trabalhadores. Sabendo-se da importância histórica, sociológica e jurídica dos princípios da autonomia negocial, da auto-regulação e do pluralismo jurídico para o mundo do trabalho, a perda de influência ou o não reconhecimento da «voz colectiva» implicam necessariamente o questionamento das formas de produção e de aplicação da normatividade laboral.

A situação acima descrita é particularmente preocupante se levarmos em linha de conta as transformações verificadas na estrutura contratual laboral que ocorrem num quadro de retracção do contrapoder sindical face à lógica do capital. O esbatimento do contrato de trabalho típico associado à retórica da produção pós-fordista assente no argumento da competitividade exigida pelos mercados globais justifica o recurso às denominadas «*nonstandard forms of employment*» (Hespanha, 1997: 19; Muckenberger, 1989: 267; Freitas e Rodrigues, 1999), de modo a que as empresas ajustem a quantidade e disponibilidade da mão-de-obra aos imperativos da produção.

As noções de precariedade e de atipicidade recobrem diferentes realidades, variando, nomeadamente, de acordo com a legislação e com as especificidades dos sistemas de relações laborais nacionais. Podem ser perspectivadas atendendo ao estatuto dos empregos e/ou da duração do trabalho mas também por relação ao risco de pobreza, de exclusão ou de «desfiliação». Elas são resultado ou efeito do «enfraquecimento» geral, cujas causas se encontram no trabalho e no seu modo de organização actual (Castel, 1995). O impacto das transformações provocadas pela laboralidade atípica nas normas de emprego e nas normas de regulação das relações e das condições de trabalho podem ser conceptualizadas como resultado de um processo de descontextualização/recontextualização das projecções legais das categorias de espaço e de tempo de trabalho.²⁵ A regu-

25. Por descontextualização, referimo-nos à desinserção das normas e relações laborais típicas dos contextos e condições laborais standartizados. Por recontextualização, referimo-nos à redefinição, reapropriação das normas e relações laborais descontextualizadas de forma a fixá-las mesmo que parcial ou transitoriamente às novas condições da organização da produção.

lamentação das horas e do tempo de trabalho que foi a primeira e continua a ser a mais notável restrição ao poder de comando que é correlato da propriedade dos meios de produção (Kahn-Freund *apud* Santos, 2000: 293) é posta em causa pelas situações onde se verifica uma modificação da concepção legal típica do tempo de trabalho. É o que sucede quer na pré-fixação do tempo de vida do contrato – contrato de trabalho a termo; trabalho temporário – quer na nova organização do tempo de trabalho – gestão flexível do tempo de trabalho, trabalho alternado e intermitente, trabalho à chamada, emprego partilhado, agrupamento de empregadores.

A opacidade do empregador real (Leite, 1990: 39 ss.), entendida no sentido de dissimulação ou camuflagem da entidade empregadora (Fiolhais, 1998: 35), corresponde por sua vez a uma lógica de erosão das características típicas do espaço tradicional da empresa, como sucede na subcontratação, na prestação de serviços, nas empresas de trabalho temporário. Os novos sistemas de *puting out*, isto é, a difusão do trabalho feito à peça, trabalho no domicílio, tele-trabalho, esbatem ainda mais a distinção entre o espaço doméstico e o espaço da produção que desde o começo caracterizou o modo de produção capitalista (Santos, 2000).

No extremo desta tipologia figuram ainda as modalidades de deslaborização associadas a práticas ilegais como é o caso do falso trabalho independente – contrato de trabalho autónomo, prestação de serviços, trabalho clandestino – ou a utilização abusiva das figuras contratuais saídas do direito do emprego – contratos emprego-formação, contratos de aprendizagem, trabalhos de utilidade colectiva, estágios em empresas, financiamento do auto-emprego, etc. (Leite, 1990; Fiolhais, 1998; Rodrigues, 1992; Santos, 1990).

A análise dos dados relativos ao trabalho em part-time e trabalho temporário ilustra a extensão do fenómeno da atipicidade. Nos últimos dez anos, o número de pessoas na situação de trabalho temporário aumentou para 5,5 milhões na UE. Entre 1985 e 1995, o trabalho em part-time aumentou em 11 dos 14 países da OCDE²⁶ de que há dados disponíveis.

Em países como a Irlanda ou a Holanda, a proporção dos trabalhadores em *part-time* aumentou significativamente no período em apreço, 12,1 e 37,4% da totalidade da população empregada. A proporção de trabalhadores temporários aumentou de forma significativa em oito países, destacando-se a França com mais 162% de trabalhadores nessas condições em 1995, e a Espanha com mais 124% por comparação com 1985. Estas tendências são também confirmadas na

26. Austrália, Bélgica, Canadá, França, Alemanha, Irlanda, Japão, Holanda, Nova Zelândia, Espanha, Reino Unido.

União Europeia, onde entre 1991 e 1994 a maioria dos empregos foram criados numa base de *part-time*, quer para homens quer para mulheres. A mesma tendência continuou em 1995, onde do total de empregos criados, 71% para os homens e 85% para as mulheres eram empregos a tempo parcial. O trabalho temporário representa o valor total do aumento do emprego masculino e quase metade do emprego feminino na União Europeia. Mais de 50% dos desempregados que encontraram emprego em 1995 aceitaram trabalhos temporários (Ozaki, 1999).

Considerando-se ainda o espaço da União Europeia, em 1998, é de referir que 13% do emprego total é emprego por conta própria, que 11,4% dos trabalhadores por conta de outrem têm contratos de duração limitada, que 17,4% do emprego total é emprego a tempo parcial, que 17,8% da população com emprego a tempo parcial não encontrou emprego a tempo inteiro. Estes valores encontram-se desigualmente distribuídos, nomeadamente entre homens e mulheres. Por exemplo, enquanto 6,1% dos homens se encontram numa situação de emprego a tempo parcial, as mulheres nesta situação registam o valor de 33%. Por outro lado, enquanto 25,6% dos homens que se encontram numa situação de emprego a tempo parcial encontram emprego a tempo inteiro, essa situação verifica-se apenas em 16% das mulheres (Eurostat, 1999).

Enquadrando-se nesta tendência geral, os dados relativos a Portugal evidenciam algumas especificidades. Tem-se concluído pelo elevado recurso por parte das empresas portuguesas a formas de trabalho que ocultam situações típicas de trabalho dependente por conta de outrem. Embora com resultados algo desconfortáveis, as estimativas efectuadas a propósito da precariedade no emprego revelam a importância do fenómeno. Segundo algumas pesquisas, o seu valor seria de 29,5% da população empregada, enquanto outras referem cerca de 43% de trabalhadores atípicos no total da população empregada (Faria, 1997; Vaz, 1997).

No que diz respeito às taxas de trabalho independente (trabalho por conta própria por relação ao emprego total), Portugal apresenta valores bastante superiores à média da União Europeia, sendo que em 1995 o valor obtido fica 11 pontos percentuais acima do da UE, (26% contra 15%). Com efeito, e no que diz respeito aos trabalhadores por conta própria sem pessoal ao serviço, eles são os que mais contribuem para o elevado valor da taxa de independentes, registando em 1998 uma percentagem de 19,4% numa taxa global de 25,7%. As elevadas taxas de trabalho independente devem, no entanto, ser confrontadas com as situações identificadas por João Freire: os «independentes de sobrevivência», cuja integração no mercado é tão precária que a noção de independência se esfuma perante a evidência de se estar apenas perante uma forma económica

de se fugir à miséria e assegurar a sobrevivência pessoal ou familiar (ex. vendedores ambulantes) e os «falsos independentes» que trabalham regularmente por conta e sob a responsabilidade de entidades empregadoras, embora estejam inscritos como independentes e passem «recibos verdes» (Freire, 1995).

A atipicidade do trabalho suscita ainda indícios de uma forte tendência para trajectórias precarizantes ou de exclusão (Schnapper, 1998: 69). Com efeito, o fim do emprego com duração limitada constitui uma das principais razões da procura de um novo emprego por parte dos desempregados para além dos despedimentos individuais e colectivos. De acordo como dados do IEFPP, os desempregados inscritos nos Centros de Emprego tendo por motivo o fim de trabalho não permanente registaram os valores de 130.040 e 125.393 em 1998 e 1999, respectivamente.

Os dados carreados ilustram que uma das linhas de decomposição do direito laboral reside na quebra das convenções típicas ligadas ao contrato de trabalho, o que coloca a questão da própria possibilidade do direito do trabalho nos moldes clássicos. Sendo o direito de trabalho, até ao momento, um sistema jurídico destinado à regulação das relações de trabalho, tendo por base o trabalho subordinado típico, a crise da tipicidade ou a crise de centralidade do emprego e das condições de trabalho típicos implica a crise das possibilidades reguladoras do próprio direito do trabalho (Freitas e Rodrigues, 1999). A erosão das coordenadas espaço-temporais do direito do trabalho é o sinal das profundas modificações por que passam as relações laborais e a forma de regulação jurídica que lhes é conexas. Em suma, a especificidade do direito do trabalho, que sempre reconheceu na sua estrutura nomológica a protecção à parte mais desprotegida, cauciona agora padrões de emprego flexíveis e desregulados. A desregulamentação e flexibilização, como resposta à juridificação das relações laborais, traduz-se na redução dos padrões de protecção legal dos trabalhadores, tendendo os seus defensores, apoiados em políticas económicas neoclássicas e liberais, a criticar as normas de protecção do emprego, os direitos de consulta, participação e negociação dos trabalhadores e seus representantes, e a intervenção da administração, dos tribunais de trabalho e das organizações internacionais como a OIT.

3. A EFECTIVIDADE DA NORMATIVIDADE LABORAL

A problematização das funções desempenhadas pelo trabalho e o sentido da ruptura normativa e/ou fática dos direitos laborais, que analisámos do duplo ponto de vista dos processos de transformação e de crise das relações laborais e do direito do trabalho, conduzem em nosso entender a uma questão chave: a da falta de efectividade das normas laborais nacionais e internacionais.

Apesar do ocidentalcentrismo ou eurocentrismo que marcam muitas das discussões sócio-jurídico-laborais sobre a efectividade da normatividade laboral devemos reconhecer que a especificidade das relações sociais que se estabelecem no «espaço da produção» determinou a emergência de um «campo normativo» às escalas internacional e nacional com o propósito explícito de proteger a parte débil daquela relação, o trabalhador. Como referimos anteriormente, o direito do trabalho nascido no contexto das profundas transformações que determinaram o surgimento das sociedades modernas procurou responder aos desafios colocados pela revolução industrial e conexas questões sociais através de um processo de regulação/juridificação das relações sociais metodologicamente ancorado num estado de tensão permanente entre grandes dicotomias ou códigos binários sócio-políticos-jurídicos: Estado/sociedade civil; público/privado; status/contrato; justiça comutativa/justiça distributiva; colectivo/individual; consenso/conflito; económico/político; direito/política; autónomo/heterónimo; etc.

No entanto, apesar dos aspectos positivos que o direito do trabalho carrou para as relações sociais, podemos considerar que em grande medida o seu projecto permanece inconcluído. A progressiva «perda de sentido» do direito do trabalho, imposta pelos «poderes de facto» ou sustentada teórica e politicamente pelas perspectivas neoliberais e neoclássicas que pretendem «recivilizá-lo», ou pura e simplesmente extingui-lo, desvela com grande clareza os limites inscritos no seu código genético associados quer à tensão entre democracia e capitalismo quer à tensão entre os princípios da emancipação e da regulação.

Refiram-se, a este respeito, a proposta do círculo de Kronberg «mais mercado no direito do trabalho», a crítica da escola de Hayek às normas laborais e à noção de justiça social (Woddwiss, 1990) e mesmo o desiderato de alcançar um ponto de evolução das regras de utilização de força de trabalho em que estas sejam concebidas como instrumentos de competitividade das empresas e da economia (Grupo de Lisboa, 1994). Os três exemplos mencionados exprimem a ideia de «converter as leis do trabalho numa espécie de formalização das leis do mercado de trabalho» (Fernandes, 2000), como manifestação da pressão desestruturadora que impende sobre a normatividade laboral e sobre os sistemas de relações laborais. Igualmente, os processos de globalização tendem a exacerbar as tensões nas relações entre o Estado, o capital e o trabalho (Upchurch, 1999: XII), acentuando a pressão desreguladora sobre os direitos do trabalho. Deste ponto de vista a dimensão social da globalização tem soçobrado perante a lógica do capital global e do comércio internacional.

No quadro desta discussão a hipótese que colocamos é a de que as barreiras que dificultam o acesso a um trabalho decente e democrático e os limites e

contradições do «projecto do direito do trabalho» encontram na falta de efectividade das normas laborais um indicador sociológico privilegiado. A noção de inefectividade da normatividade laboral é aqui utilizada num sentido mer-toniano muito amplo. Ela resulta de um estado de anomia em que não existe identidade entre as estruturas cultural e social. Em bom rigor, o que está em causa é a existência de uma contradição básica (intencional ou não intencional) entre as expectativas, aspirações e motivações que o modelo clássico de direito do trabalho legitimou e as reais oportunidades de satisfação que a estrutura social oferece aos indivíduos.

A discussão da efectividade das normas laborais encontra na análise desenvolvida por Boaventura de Sousa Santos das *Factory Acts* uma colocação que ultrapassa os tradicionais debates levados a cabo pela sociologia do direito. Segundo o autor «a "falsa consciência" do direito nas sociedades capitalistas não reside tanto na discrepância entre o direito legislado e o direito aplicado, como geralmente se pensa, mas antes numa construção social bem urdida que converte o direito estatal na única forma de direito, supondo assim que suprime o direito doméstico, o direito da produção, o direito da troca, o direito da comunidade e o direito sistémico, sem os quais, de facto, o direito territorial não funcionaria como funciona nas nossas sociedades» (Santos, 2000: 295). Como corolário da argumentação resulta que por mais democrático que seja o direito do trabalho, enquanto direito de cidadania, a circunstância de coexistir e funcionar em constelação com as outras formas de direito mais despóticas gera o que se pode designar por condição estrutural da inefectividade das normas laborais nas sociedades capitalistas.

De uma forma mais restrita, o tema da efectividade das normas remete para o conceito de juridificação das relações laborais. Esta noção reporta-se ao conjunto de intervenções jurídicas dos Estados nacionais em diferentes áreas da vida social. No entanto, a noção de juridificação das relações laborais (Simitis, 1987) deve atender igualmente à produção normativa transnacional. Desde cedo, as normas internacionais do trabalho, tendo por fonte a OIT (1999) e mais recentemente as resultantes do processo de construção do modelo social europeu, constituíram-se em fontes estruturantes dos processos de juridificação das relações laborais nacionais. Em qualquer dos casos, o conceito aponta no sentido da criação de um corpo ou padrão de normas laborais com capacidade de regulação no mundo do trabalho, orientado historicamente no sentido de contrariar o princípio do mercado segundo o qual o factor trabalho é encarado como uma mercadoria.

Assim, quer se invoque as situações de âmbito nacional quer as de âmbito global, o impacto das normas laborais prende-se com os modelos e formas atra-

vés dos quais se procede à sua aplicação, destes dependendo o seu grau de efectividade. É por esta razão que a noção de juridificação convoca um «juízo de relação entre complexo ou instituto normativo, propósito da norma e comportamento regulado» (Clark e Wedderburn, 1987). Nestes termos, o grau de juridificação não é mera questão de quantidade de produção normativa. Ele envolve a análise das «disfunções entre norma e comportamento regulado» e do desfasamento entre quadros legais e práticas sociais («Law in Books/ Law in Action»), ou seja, implica o estudo do grau de efectividade da normatividade laboral.

A efectividade, «eficácia» e «implementação dos direitos» laborais, ao construir-se sociologicamente sobre as tensões existentes entre os princípios da igualdade jurídica e política reivindicados nas sociedades modernas e as mais diversas desigualdades de ordem económica e social, revelam as contradições entre os valores políticos, valores sociais e bens jurídicos proclamados e as relações e práticas sociais concretas. Sublinhe-se, todavia, que a discrepância entre quadros legais e práticas sociais é um fenómeno universal, pelo que só é um elemento caracterizador de uma situação social quando atinge um nível particularmente elevado.²⁷ A sua aferição far-se-á a partir de dimensões sócio-jurídicas como as da não aplicação da lei, aplicação selectiva da lei, ausência de regulamentação de determinadas dimensões da legislação laboral, ineficácia da actuação repressiva e fiscalizadora do Estado, possibilidade de acesso aos tribunais, morosidade da justiça laboral, ultrapassagem de princípios básicos informadores do paradigma «clássico» do direito do trabalho e da relação salarial fordista por via do recurso a expedientes jurídicos de legalidade duvidosa ou ilegais. Estas dimensões configuram-se como indicadores do grau de efectividade das normas laborais e da sua real capacidade de interferência nas relações sociais cuja regulação e orientação pretendem fazer.

Ao nível internacional o problema da falta de efectividade acentuou-se com a crise económica mundial, com a reestruturação dos sistemas produtivos e com a intensificação dos processos de globalização económica, nomeadamente em domínios como o dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. A realidade do trabalho infantil e a existência de trabalho forçado e escravo são situações limite do não reconhecimento dos direitos humanos fundamentais do trabalho que permanecem como paradoxos aviltantes para a teoria e prática democráticas.²⁸

27. Santos (1985, 1993).

28. Exemplos de trabalho forçado habitualmente referidos são os da Birmânia, Mauritània e China, sucedendo nalguns casos como o do Nepal a situação de trabalho escravo pela existência de dívidas.

A efectividade das normas laborais nacionais e internacionais também pode ser perspectivada do duplo ponto de vista da sua «extensividade» e «intensividade» (Giddens, 1992). No plano da extensividade, está em causa o alcance das formas de interligação da normatividade à escala global. Sobretudo as que decorrem da acção de agências transnacionais como a OIT, através da sua acção normativa ao nível internacional. A noção de taxa ou grau de cobertura da normatividade laboral à escala global é neste caso um indicador do alcance das normas internacionais do trabalho. Como alguém referiu, uma das melhores formas de estudar os direitos é atender à extensão da sua violação.²⁹

De modo análogo, o alcance e acesso ao direito do trabalho é, desde logo, questionado quando se sabe que à escala global permanecem por ele intocados vastíssimos conjuntos da população humana. Não obstante a OIT procurar estabelecer e generalizar padrões mínimos de trabalho (*labour standards*) e de segurança social, são muitas as barreiras que se colocam à expansão e reconhecimento das normas. Por exemplo, as situações de miséria, de guerra e de destruição vividas em muitas sociedades, o caso dos refugiados e deslocados de guerra, o peso do sector informal da economia (sobretudo em meios urbanos), a criação de zonas francas industriais (onde em nome das vantagens comparativas se «suspendem» ou proíbem direitos laborais básicos) e o grande número de pessoas ligadas à actividade agrícola constituem, em muitos locais em crise, pobres e periféricos do planeta, barreiras à extensão e penetração do direito do trabalho. A falta de alcance das normas laborais fica também patente nas situações que resultam da exploração de lacunas da lei ou da transgressão clara da regulação jurídica (Rodrigues, 1992; Santos, 2000).

Quanto ao predicado da intensividade do direito social, entendido no sentido amplo de direito do trabalho e da segurança social, coloca-se o problema do papel que desempenha na regulação³⁰ das questões operária e social³¹, reconhecível em quatro grandes áreas sócio-jurídicas: processo de juridificação³²; funções de socialização³³ e controlo das relações laborais; orientação normativa, interferência e influência nas relações, acções e práticas sociais³⁴, e gene-

29. Therborn (1995).

30. Resultante da combinação entre a «gestão económica» e a «gestão política» (Santos, 2000).

31. Quanto à utilidade analítica da distinção entre as questões operária e social no quadro das análises sócio-jurídicas, consultar Simitis (1987).

32. Sobre o conceito de juridificação das relações laborais e de algumas discussões a que este tem dado origem, consultar Simitis (1987) e Clark, Wedderburn (1987). Para uma análise aprofundada do conceito de juridificação e dos debates que lhe têm estado associados, como é o caso dos que são protagonizados por Habermas, Luhman, Teubner e Santos, consultar Santos (2000).

33. O entendimento do direito como factor de socialização tem sido discutido entre outros por Ewald (1993).

34. Estamos num registo próximo do que alguns autores têm designado por aplicação do direito. Consultar Guibentif (1992).

realização dos mecanismos de protecção social. Estamos perante dimensões basilares do projecto de direito do trabalho que em termos ideais-típicos convergem nos objectivos de promover maior integração e justiça sociais e reduzir as assimetrias de poder, bem como as desigualdades sociais inscritas estruturalmente nas relações laborais.

O processo de contratualização social, cultural e política das relações laborais precipitado no paradigma clássico do direito do trabalho, assente no pacto ou modo de regulação social fordista, também gerou critérios de inclusão/exclusão. Estes critérios deixaram de fora ou expulsaram do contrato determinados grupos e interesses sociais alimentando concomitantemente formas simbólico-ideológicas latentes de dominação e hegemonização.³⁵ Na actual fase de recontratualização das relações laborais persistem critérios de inclusão/exclusão, nos termos dos quais se define a fronteira dos direitos laborais na actualidade. Considera-se que não é pelo simples facto de existirem normas laborais que as medidas de discriminação positiva asseguram a protecção da parte mais débil na relação de trabalho, função que normalmente lhe é atribuída. Embora visem a integração social, as normas laborais positivadas, apesar de aplicadas no quadro da legalidade vigente, podem concorrer para a falta de coesão social. A este respeito, e prescindindo de uma discussão em torno da noção de flexibilidade (positiva, negativa, interna, externa, etc.), o que podemos designar por tendências da flexibilidade legal desde que assentes exclusivamente no «princípio do mercado», visando o aumento da competitividade das empresas, induzem situações de «desregulação de facto» ou de «dissimulação do paradigma laboral clássico» (Santos, 2000; Fernandes, 1999, 2000).

Ao contribuírem para a precarização dos vínculos contratuais e para a segmentação e dualização dos mercados de trabalho este tipo de normas laborais aprofundam os desequilíbrios estruturais associados às relações de trabalho, provocam maior insegurança ontológica e jurídica e põem em causa o modo como o trabalho se constitui em vínculo de integração social. Para além dos exemplos associados à precariedade e atipicidade legais geradoras de insegurança sócio-jurídica é igualmente de referir o «uso perverso» das normas laborais, como sucede nas situações de falsos despedimentos colectivos, de constrangimentos nos processos de reformas antecipadas e rescisões de contratos por mútuo acordo, de falências fraudulentas, de salários em atraso, de eficácia real das sentenças judiciais, de violação da privacidade no local de trabalho, de discriminação em razão do sexo, raça, etnia ou deficiência, de violação das normas respeitantes à duração do trabalho, etc.

35. A este respeito, consultar Santos (1998).

4. CONTRIBUTOS PARA UMA CONCEPÇÃO DECENTE E DEMOCRÁTICA DO TRABALHO E DOS SEUS DIREITOS

As interrogações acerca do futuro das relações laborais e do direito do trabalho estão necessariamente condicionadas pelo realismo canónico do capitalismo global caracterizado pela hegemonia do princípio do mercado e pelo bloqueamento das dimensões emancipatórias. Elas podem consubstanciar-se numa questão essencial. Ao admitirmos que o modelo de relações laborais sobre o qual se fundou o direito do trabalho nacional e internacional se encontra posto em causa pelas transformações sociais contemporâneas desestruturadoras das suas características típicas, teremos necessariamente de concluir pela inevitabilidade de uma nova ordem laboral com menos e piores direitos?

O nosso entendimento é que devemos estar disponíveis para empreender o esforço de reinventar e reconstruir os modelos de relações laborais e de direito do trabalho. O ponto de partida para a reinvenção e reconstrução destes modelos assenta na ideia de que, quer a regulação social, quer a emancipação social, deverão ser concebidas ao nível global (Santos, 1997: 13) como forma de contrariar a tendência para a crescente dissociação entre padrões económicos e sociais no mundo do trabalho. O sentido que damos à tensão emancipação-regulação como «tensão criativa» (Santos, 2000) para o debate em torno da reconstrução do direito do trabalho é, justamente, o da procura de novos equilíbrios entre a ordem e a solidariedade social, de que resulte uma renovada combinação entre os princípios de regulação do Estado, do mercado e da comunidade, num quadro de incremento da coesão e sustentabilidade sociais.

As afirmações do tipo «caso o direito do trabalho seja aplicado rigorosamente impede em grande parte a criação de emprego» (Birk, 1999) devem rapidamente deixar de fazer sentido, sobretudo porque a partir delas se confunde o sentido da mudança e da transformação social necessárias. Importa, desde logo, que o direito social incorpore no campo socioeconómico exigências democráticas específicas, que devem ser mantidas e reformuladas de modo a que as relações laborais e o direito do trabalho sejam «recalibrados» nuns casos, reconstruídos noutros, ou ainda, construídos *ab initio* nalgumas situações. O ponto de partida assenta na ideia de que quer a regulação social, quer a emancipação social deverão ser concebidas ao nível global (Santos, 1997: 13), como forma de contrariar a tendência para a crescente dissociação entre os padrões económicos e sociais no mundo do trabalho que tem permitido a coexistência de uma degradação da situação económica e social de um crescente número de pessoas e grupos sociais e um capitalismo em plena expansão e profundamente renovado.

Considerando o processo de globalização como «grande destruidor de identidades e equilíbrios insubstituíveis, ou como auspicioso início de uma nova era de solidariedade igualitária global ou mesmo cósmica» (Santos, 1995), a concepção utilizada deve ser «paradigmática». Estamos perante uma perspectiva transformadora, em que os elementos de crise e transformação do direito do trabalho e das relações laborais, anteriormente assinalados, indiciam uma mudança de paradigma nas relações laborais e no direito do trabalho, por contraposição a uma outra leitura «subparadigmática» dos factos, que considera as mudanças apenas como uma forma de reajustamento estrutural dentro dos limites e possibilidades do capitalismo. A possibilidade de ruptura a partir da qual podemos conceber a reinvenção do direito do trabalho e das relações laborais a uma escala global escora-se nas noções de «cosmopolitismo» e «património comum da humanidade». Em qualquer dos casos estamos perante construções solidárias, alternativas aos modos hegemónicos de globalização.³⁶

O direito das relações laborais deverá assim constituir-se como um guião emancipatório, dele fazendo parte um interesse comum que a todos compromete. Na construção desse interesse comum reconhecem-se dois pressupostos básicos. O primeiro pressuposto radica na ideia da «redescoberta democrática do trabalho», ideia defendida por Boaventura de Sousa Santos como condição *sine qua non* da reconstrução da economia como forma de sociabilidade democrática (Santos, 1998: 34). Considerando que a «dessocialização da economia deu-se pela redução do trabalho a factor de produção» concluiu o autor pela dificuldade que o trabalho encontra em «sustentar a cidadania». Torna-se por isso «uma exigência inadiável que a cidadania redescubra as potencialidades democráticas do trabalho». Estamos perante uma proposta «destinada a criar um denominador comum de congruência entre cidadania e trabalho a nível global» (Santos, 1998).

O segundo pressuposto radica na noção de «um trabalho decente». Esta expressão enquadra-se num conjunto de medidas levadas a cabo recentemente pela OIT, de que se pode referir, pela sua relevância, a identificação dos «*core labour standards*» plasmados na declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu acompanhamento (1999). No essencial advoga «que cada mulher e cada homem possam aceder a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, de equidade, de segurança e de dignidade». Não se trata de criar apenas mais empregos mas sim de criar empregos com uma qualidade aceitável. Não deve, assim, ocorrer um divórcio entre o volume de emprego e a sua qualidade. Todas as sociedades têm uma noção de trabalho

36. Cf. capítulo 1 deste volume.

decente, mas a qualidade do emprego pode significar muitas coisas. Pode reenviar para diferentes formas de trabalho, para diferentes condições de trabalho assim como para diferentes ideias de satisfação e de valor. É necessário, por isso, conceber sistemas sociais e económicos que garantam o mínimo indispensável em matéria de segurança e de emprego sem que isso impeça a adaptação à evolução rápida de um mercado mundial extremamente concorrencial (Hanssene, 1999).

Para além dos dois pressupostos a que nos referimos, abrem-se entre outras três opções estratégicas à intervenção transformadora e emancipatória no mundo do trabalho à escala global.

A primeira diz respeito à exigência de padrões mínimos de qualidade para que os produtos possam circular livremente no mercado mundial (Santos, 1998). O processo iniciado em 1998 pela OIT com a aprovação da «Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu acompanhamento» configura-se como um factor positivo nesta matéria. A defesa dos «*core labour standards*» é indissociável da dimensão social da globalização e marca um ponto de viragem na discussão sobre os padrões mínimos de trabalho à escala global.

Muitos autores têm sustentado, por oposição a uma concepção ampla de padrões mínimos de direitos que pela sua extensão gera factores de inefectividade, a selecção dos quatro direitos laborais básicos: (1) a liberdade de associação, a liberdade sindical e reconhecimento efectivo do direito de negociação; (2) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (3) a abolição efectiva do trabalho infantil; (4) a eliminação da discriminação em matéria de emprego ou ocupação. A estes quatro direitos humanos fundamentais do trabalho correspondem oito convenções igualmente apelidadas de fundamentais.

Apesar da importância de que se revestiu todo o processo conducente ao estabelecimento dos quatro «parâmetros de trabalho» mínimos afigura-se pertinente alargar o conjunto destes direitos a outras áreas laborais. A sua extensão a domínios das condições de trabalho como o da segurança, saúde e higiene no trabalho, formação profissional e aprendizagem ao longo da vida, horários de trabalho, acesso às formas de resolução dos conflitos, salários mínimos e outros tipos de mínimos ou prestações sociais é imprescindível para a defesa e aprofundamento de um trabalho digno e decente à escala global. Os valores, bens e recursos sociais e humanos a que nos temos reportado podem ser classificados como «património comum da humanidade» concebidos assim como algo que apenas faz sentido enquanto reportado ao globo na sua totalidade, como algo que compromete todos e que tem de ser gerido por fideicomissos da comunidade internacional em nome das gerações presentes e futuras (Santos, 1997).

O contexto do debate internacional sobre os «parâmetros do trabalho», desde o Uruguai Round, tem incidido sobre a inclusão de cláusulas sociais nos tratados comerciais identificando-se duas posições estremadas. Os que temem que a universalidade dos «*core labour standards*» redunde em manobras proteccionistas, sendo a este respeito famosa a discussão relativa às articulações entre a OMC e a OIT, com particular destaque para as posições críticas dos países em desenvolvimento. E, por outro lado, os que sustentam a necessidade da existência de direitos básicos internacionais como condição básica para a existência de uma regulação a nível global.³⁷ Refira-se a este propósito que a análise das convenções da OIT ratificadas pelos diferentes Estados evidencia o seu elevado número. Tal facto encontra explicação na circunstância de os governos não sentirem uma obrigação de cumprir as matérias que delas constem. Daí que o problema da falta de efectividade não seja o de encontrar consensos sobre princípios básicos, mas sim de como os implementar de uma forma efectiva. No entanto, em virtude da declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, todos os Estados-membros da OIT têm agora a obrigação de respeitar e promover os referidos princípios, para o que se criou mecanismos específicos de acompanhamento.

A segunda opção estratégica reporta-se à segurança na representação e protecção da «voz colectiva». Sem estarem asseguradas as condições de representação e participação, não é possível um diálogo social democrático e equilibrado.³⁸ Por outro lado, a segurança na representação está ligada a aspectos fundamentais dos sistemas de relações laborais, como a efectividade do direito do trabalho, a facilitação do acesso à justiça e ao direito do trabalho pelos trabalhadores, a produção e a aplicação das normas laborais e a regulação e resolução dos conflitos de trabalho.

Nunca como na actualidade o «discurso político-jurídico da produção» enfatizou tanto a necessidade de diálogo e de participação dos trabalhadores aos níveis nacional e transnacional. Para além das incidências políticas do fenómeno, o alargamento dos espaços e contextos de diálogo e de negociação por via do reforço do modelo social europeu, da acção programática da OIT, do regresso da concertação social, dos processos de descentralização (mais ou menos coordenados) da negociação colectiva e da participação ao nível das empresas reforçam a necessidade de ponderarmos as ameaças que pesam sobre o diálogo social.

37. Segundo Boaventura Sousa Santos «para não redundar em proteccionismo discriminatório, a adopção de padrões laborais mínimos tem de ser tomada de par com duas iniciativas, a redução do horário de trabalho, e a flexibilização das leis de imigração com vista à progressiva desnacionalização da cidadania» (Santos, 1998).

38. O caso da Colômbia é a este respeito dramático. Em 1999 foram assassinados 53 sindicalistas e, em 2000, 112. Só entre Janeiro e Abril do presente ano foram já assassinados 25 sindicalistas.

Perante este contexto torna-se imperiosa a «reinvenção do movimento sindical» como factor de democratização do trabalho e como reforço da «voz colectiva». Um dos caminhos de renovação do movimento sindical foi assinalado por Boaventura de Sousa Santos: «É necessário reconstruir as políticas de antagonismo social de modo a conferir ao sindicalismo um novo papel na sociedade, um sindicalismo mais político, menos sectorial e mais solidário, um sindicalismo de mensagem integrada e alternativa civilizacional, onde tudo liga com tudo: trabalho e meio ambiente; trabalho e sistema educativo; trabalho e feminismo; trabalho e necessidades sociais e culturais de ordem colectiva; trabalho e Estado-Providência; trabalho e terceira idade; etc. Em suma, a acção reivindicativa não pode deixar de fora nada do que afecte a vida dos trabalhadores e dos cidadãos em geral» (Santos, 1998). Outro caminho de renovação emerge da assunção da «globalização do sindicalismo como desafio» (Costa, 1998). Com efeito, e como refere José Manuel Pureza, a intervenção transformadora e emancipatória do movimento sindical ou permanece enredada nos pactos sociais nacionais, colaborando na estratégia de condicionamento do modelo de protecção social pela capacidade competitiva das economias nacionais, ou se reconstitui como movimento social de combate à lógica da internacionalização do capital.³⁹ Torna-se por isso necessária a transformação da escala da luta sindical e a constituição de uma agenda reivindicativa global.

Também o diálogo social é interpelado por todo este processo. Em causa está a difícil passagem das «raízes» nacionais da negociação sócio-laboral para as «opções» e oportunidades associadas ao diálogo social transnacional. O diálogo social que pressupõe a participação e a liberdade sindical é um atributo das democracias. No quadro de uma democracia global, o diálogo social deve assumir-se cada vez mais como um «diálogo social cosmopolita», como uma forma de produção da globalização utilizando as possibilidades de interacção transnacional criadas pelo sistema mundial para a defesa dos interesses percebidos como comuns (Santos, 1997), como sucede com os direitos humanos do trabalho. O reforço do diálogo social escorado na capacidade e desejo de todos os parceiros nele participarem de forma responsável e numa base de equidade pode ter um papel decisivo na «governança» ou regulação das relações de trabalho à escala global. Uma das condições para que tal ocorra passa necessariamente pela reforma institucional e pelo reforço, ampliação e alargamento da capacidade de intervenção da única organização do sistema das Nações Unidas, a OIT, que assume um estatuto particular dada a sua composição tripartida, o

39. Cf. capítulo 6 deste volume.

seu específico processo de tomada de decisão assente no diálogo e o carácter universal da normatividade que produz.

A terceira opção estratégica decorre da transformação dos sistemas de relações laborais e da normatividade laboral. A esta transformação está associada a ideia de que «todos os que trabalham têm direitos no trabalho» independentemente do facto de pertencerem ao sector estruturado da economia, ao sector não estruturado ou informal, de serem trabalhadores independentes ou trabalhadores domiciliários (Hanssene, 1999). Deste ponto de vista, os direitos laborais superam o âmbito da pura legalidade juslaboral exigindo reais oportunidades e capacidades para que os indivíduos possam fazer efectivo uso deles. Os sistemas de relações laborais e a normatividade laboral devem assim ser entendidos como sistemas ou «modos de produção» de equidade e justiça social no mundo do trabalho.

Talvez as novas relações laborais impliquem uma evolução paradigmática do contrato de trabalho. No entanto, esta transformação deve assentar na busca de equilíbrio entre o respeito pela segurança do trabalhador e o dever da sua adaptação. Se a necessidade de adaptação permanente das pessoas, das organizações e das estruturas implicam iniciativa, inovação, risco, mudança e formação contínua, a necessidade de segurança ontológica, social e jurídica exige que se controlem os efeitos perversos emergentes da insegurança económica e social que se têm acentuado nos últimos anos (Pedroso, 2000).

Se a insegurança económica provoca a insegurança social e ambas concorrem para a insegurança política, é fundamental construir um sistema que confira segurança, continuidade e estabilidade às pessoas, que são cada vez mais confrontadas com uma enorme diversidade de situações possíveis e contingentes e com uma necessidade permanente de adaptação (Pedroso, 2000).

As formas de desigualdade e de exclusão social não podem pôr em causa a coesão e sustentabilidade das sociedades. Por seu lado, a insegurança e o risco não podem radicalizar-se ao ponto de não permitirem a emergência de novas fórmulas de confiança assentes na reciprocidade e dignidade da pessoa humana.

A resposta política e social à complexa equação sociológica que resulta da combinação e articulação entre os vários elementos referidos é o maior desafio que enfrentamos hoje no contexto da discussão sobre a transformação do direito e das relações laborais numa lógica emancipatória.

Concluindo, diremos que, perante o cenário de crise e de transformação por que passam o direito do trabalho e as relações laborais, «uma das tarefas centrais da nova teoria democrática consiste na politização do espaço da produção» (Santos, 1994: 235). Tarefa tanto mais necessária quanto se sabe que o pro-

blema da democraticidade nos locais de trabalho é em muitos sentidos paradigmático dos problemas da política e da democracia em geral.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alexander, Jeffrey (1987), «On the Centrality of the Classics», in A. Giddens; J. Turner (orgs), *Social Theory Today*. Cambridge: Polity Press, 11-57.
- Amin, Ash (1994), «Post-fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transitions», in Ash Amin (org.), *Post-fordism*. Oxford: Basil Blackwell.
- Bauman, Zygmunt (1989), *A liberdade*. Lisboa: Editorial Estampa.
- Beck, Ulrich (1992), *Risk Society*. Londres: Sage.
- Birk, Rolf (1999), «Le droit du travail au seuil du 21^{ème} siècle», in António Moreira, *X Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*. Coimbra: Livraria Almedina.
- Bonafé-Schmitt (1994), «Pour une approche socio-juridique de la production des normes dans les relations de travail», *Droit et Société*, 27, 337-345.
- Bonafé-Schmitt, Jean-Pierre (1992), *La médiation: Une justice douce*. Paris: Syros Alternatives.
- Bourdieu, Pierre (1989), *O poder simbólico*. Lisboa: Difel.
- Caire, Guy (1987), «Naissance d'un système de relations professionnelles: le Portugal après Avril 1974», *Travail et Société*, 12, 2.
- Casey, Catherine (1995), *Work, Self and Society*. Londres: Routledge.
- Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris: Librairie Arthème Fayard.
- Castel, Robert (1998), «Travail et utilité au monde», in Alain Supiot, *Le travail en perspectives*. Paris: L.G.D.J., 15-22.
- Castillo, Juan José; Kovács, Iona (1998), *Novos modelos de produção – Trabalho e pessoas*. Celta Editora.
- CE, Eurostat (1999), *General Statistics 1998*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- CE, Eurostat (2000), *General Statistics 2000*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cerdeira, Maria Conceição (1997a), «A sindicalização portuguesa de 1974 a 1995», *Sociedade e Trabalho*, 1, 46-53.
- Cerdeira, Maria Conceição (1997b), *A evolução da sindicalização portuguesa de 1974 a 1995*. Lisboa: Ministério para a Qualificação e o Emprego.
- Cerdeira, Maria Conceição; Padilha, Maria Edite (1998), *As estruturas sindicais portuguesas – Uma análise evolutiva de 1933 a Abril de 1987*. Lisboa: MESS.SICT.
- Chouraqui, Alain (1991), «Quelques difficultés actuelles d'articulation du juridique et du social», in F. Chazel; J. Commaille, *Normes juridiques et régulation sociale*. Paris: L.G.D.J.

- Clark, Jon; Wedderburn, Lord (1987), «Juridification – An Universal Trend? The British Experience in Labor Law», in Gunther Teubner, *Juridification of Social Spheres*. Nova Iorque: Walter de Gruyter.
- Comissão Independente População e Qualidade de Vida (1998), *Cuidar o futuro. Um programa radical para viver melhor*. Lisboa: Trinova Editora.
- Costa, Hermes Augusto (1996), *Os conselhos de empresa europeus. A rota da «fábrica global»?.* Lisboa: Fundação Friedrich Ebert.
- Costa, Hermes Augusto (1998), «A globalização do sindicalismo como desafio: A adesão da CGTP à CES», *Revista Crítica da Ciências Sociais*, 51, 69-107.
- Dahrendorf, Ralf (1996), *A quadratura do círculo*. Lisboa: Edições 70.
- Donzelot, Jacques (1994), *L'invention du social*. Paris: Éditions du Seuil.
- Dunlop, John T. (1993), *Industrial Relations Systems*. Boston: Harvard Business School Press.
- Estanque, Elísio (2000), *Entre a fábrica e a comunidade*. Porto: Afrontamento.
- European Commission (2000), *Industrial Relations in Europe*. Luxemburgo: European Commission.
- Ewald, François (1985), «Le droit du travail: Une légalité sans droit?», *Droit Social*, 11, 723-728.
- Ewald, François (1993), *Foucault, a norma e o Direito*. Lisboa: Editorial Vega.
- Faria, Helena Paulo Albino (1997), *As tendências de transformação do trabalho e a precariedade do emprego em Portugal: Uma abordagem sócio-organizacional e jurídica*. Lisboa: ISEG (tese de mestrado).
- Faria, José Eduardo (1999), *O direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros Editores.
- Fernandes, António L. M. (1999), *Direito do trabalho*. Coimbra: Almedina.
- Fernandes, António Monteiro (2000), «Competitividade, cidadania e direito do trabalho», in *A reforma do pacto social*. Colóquio promovido pelo Presidente da República em Novembro de 1999. Lisboa: Imprensa Nacional-Casa da Moeda.
- Ferreira, António Casimiro (1996), *Problemas actuais da contratação colectiva em Portugal e na Europa*. Lisboa: Fundação Friedrich Ebert.
- Ferreira, António Casimiro; Costa, Hermes Augusto (1999), «Para uma sociologia das relações laborais em Portugal», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 141-171.
- Fiolhais, Rui (1998), *Sobre as implicações jurídicas laborais do teletrabalho subordinado em Portugal*. Lisboa: Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- Freire, João (1995), *O trabalho independente em Portugal*. Lisboa: CIES-ISCTE.
- Freitas, Jr.; Rodrigues, António (1999), *Direito do trabalho na era do desemprego*. São Paulo: Editora Ler.
- Garcia, José Luís (org.) (2000), *Estranhos. Juventude e dinâmicas de exclusão social em Lisboa*. Oeiras: Celta.
- Giddens, Anthony (1992), *As consequências da modernidade*. Oeiras: Celta.
- Grupo de Lisboa (1994), *Limites à competição*. Mem Martins: Publicações Europa-América.

- Guibentif, Pierre (1992), «A aplicação do direito redescoberta pela sociologia jurídica», *Sociologia, Problemas e Práticas*, 12, 19-40.
- Hanau, Peter (2000), «O papel dos parceiros sociais no desenvolvimento do modelo social europeu». Working Paper.
- Hanssene, Michel (1999), *Decent Work*. Genebra: OIT.
- Hespanha, António (1997), *Panorama histórico da cultura jurídica europeia*. Mem Martins: Europa-América.
- International Labour Office (1999), *World Employment Report 1998-1999*. Genebra: OIT.
- Kahn-Freund, Otto (1977), *Labour and the Law*. Londres: Stevens.
- Koistien, Pertti; Nieminen, Ari (1997), *Literature Survey on the Future of Work*. Étude pour la Commission Européenne.
- Leite, Jorge (1986), *Lições de Direito e da Segurança Social*. Coimbra: Serviços Sociais da U.C.
- Leite, Jorge (1990), «A crise do Direito do Trabalho», in *Jornadas Luso-Brasileiras de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 25-40.
- Lopes, Fernando Ribeiro (1998), «Contratação colectiva», in António Moreira (org.), *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 47-65.
- Lyon-Caen, Gérard (1972), «Anomie, autonomie et heteronomie en droit du travail», in *En hommage a Paul Houriou*. Fac. de Droit de Liège.
- Moreira, Vital (1997), *Auto-regulação profissional e administração pública*. Coimbra: Livraria Almedina.
- Moritz, K. (1994), «La production de la norme en droit du travail», *Droit et Société*, 27.
- MTS (2000), *Trabalho infantil em Portugal. Caracterização social dos menores em idade escolar e suas famílias*. Lisboa: MTS, Plano para a Eliminação da Exploração do Trabalho Infantil.
- Muckenberger, Ulrich (1989), «Non-Standard Forms of Employment in the Federal Republic of Germany: The Role and Effectiveness of State», in Gerry Rodgers; Janine Rodgers (orgs.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation – The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Genebra: ILO.
- Nunes, João Arriscado (1999), «Para além das “duas culturas”: Tecnociências, tecnoculturas e teoria crítica», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 52/53, 15-60.
- OCDE (2000), *Relatório OCDE 2000*. Paris: OCDE
- Offe, Claus (1992), *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza Universidad.
- Ozaki, Muneto (1999), *Negotiating Flexibility*. Genebra: Internacional Labour Office.
- Pedroso, Paulo (1999), «O Direito do Trabalho perante as transformações das relações Laborais», *Sociedade e Trabalho*, 7, 39-44.
- Pedroso, Paulo (2000), «Le nouveau plein emploi et le rôle de l'État: Un chantier pour l'innovation sociale». Comunicação apresentada à conferência *Des entreprises et services publics pour une Europe aux nouvelles dimensions*. Estocolmo: Centre Européen des Entreprises à Participation Publique et des Entreprises d'intérêt Economique Général.

- Regalia, Ida (1996), «How the Social Partners View Direct Participation: A Comparative Study of 15 European Countries», *European Journal of Industrial Relations*, 2(2), 211-234.
- Regini, Marino (1992), *The Future of Labour Movements*. Londres: Sage Publications.
- Reis, José (2000), *Economia portuguesa*. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Ribeiro, Joana *et al.* (1994), *Visões do sindicalismo. Trabalhadores e dirigentes*. Lisboa: Edições Cosmos.
- Ritzer, George (1993), *The McDonaldization of Society*. Londres: Sage.
- Rodrigues, Maria João (1992), *O sistema de emprego em Portugal: Crise e mutações*. Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Santos, Boaventura de Sousa (1985), «Estado e sociedade na semiperiferia do sistema mundial: O caso português», *Análise Social*, 87/88/89.
- Santos, Boaventura de Sousa, (1990), *O Estado e a sociedade em Portugal (1974-1988)*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (1993), «O Estado, as relações salariais e o bem-estar social na semiperiferia: O caso português», in Boaventura de Sousa Santos (org.), *Portugal: Um retrato singular*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (1994), *Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade*. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa (1995), *Toward a New Common Sense – Law, Science and Politics in the Paradigmatic Transition*. Nova Iorque. Routledge.
- Santos, Boaventura de Sousa (1997), «Por uma concepção multicultural de direitos humanos», *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 48, 11-32.
- Santos, Boaventura de Sousa (1998), *Reinventar a democracia: Entre o pré-contratualismo e o pós-contratualismo*. Lisboa: Gradiva.
- Santos, Boaventura de Sousa (2000), *A crítica da razão indolente. Contra o desperdício da experiência*. Porto: Afrontamento.
- Schmitter, C. Philippe (1985), *Private Interest Government – Beyond Market and State*. Londres: Sage.
- Schnapper, Dominique (1998), *Contra o fim do trabalho*. Lisboa: Terramar.
- Sennett, Richard (1998), *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. Nova Iorque: W.W. Norton & Company.
- Simitis, Spiros (1987), «Juridification of Labour Relations», in Gunther Teubner (org.), *Juridification of Social Spheres*. Nova Iorque: Walter de Gruyter.
- Standing, Guy (1999), *Global Labour Flexibility*. Londres: Macmillan Press.
- Stoleroff, Alan; Naumann, Reinhard (1993), «A sindicalização em Portugal: A sua medida, a sua distribuição e os seus determinantes», *Sociologia, Problemas e Práticas*, 14, 19-47.
- Stoleroff, Alan; Casaca, Sara F. (1996), «Produção magra e relações laborais: Tendências verificadas num “greenfield” em Portugal», *Organizações e Trabalho*, 15, 83-103.
- Stoleroff, Alan (1995), «Sobre o declínio relativo da sindicalização», *Vértice*, 68 (II Série), 68-79.

- Supiot, Alain (1996), «Le travail en perspectives: Introduction», *Revue Internationale du Travail*, 135(6), 663-674.
- Supiot, Alain (1999), *Au-delà de l'emploi*. Paris: Flammarion.
- Teubner, Gunther (1987), *Juridification of Social Spheres*. Berlim: Walter de Gruyter.
- Therborn, Gøran (1995), *European Modernity and Beyond*. Londres: Sage.
- Touraine, Alain (1994), «Préface», in M. Coster; F. Pichaut (orgs), *Traité de sociologie du travail*. Bruxelas: De Boeck Université.
- Touraine, Alain (1999), *Como sair do liberalismo?*. Lisboa: Terramar.
- Turner, Bryan S. (1989), *Status*. Lisboa: Editorial Estampa.
- Turner, Bryan S. (1994), *Orientalism, Postmodernism & Globalization*. Londres: Routledge.
- Upchurch, Martin (1999), *The State and «Globalization»*. *Comparative Studies of Labour and Capital in National Economies*. Londres/Nova Iorque: Mansell.
- Vaz, Isabel Faria (1997), *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho*. Lisboa: Ministério para a Qualificação e Emprego.
- Venturini, Patrick (1999), *L'avenir du travail – Un débat européen*. Rennes: Éditions Apogée.
- Woodwiss, Anthony (1990), *Social Theory after Post-Modernism*. Londres: Pluto Press.

Esta colecção consiste num conjunto de oito livros em que se publicam os resultados principais do projecto de investigação "A Sociedade Portuguesa Perante os Desafios da Globalização: Modernização Económica, Social e Cultural", dirigido por Boaventura de Sousa Santos. O projecto foi financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, e também pela Fundação Calouste Gulbenkian, no que respeita a uma das sete áreas temáticas do projecto, a área temática das identidades. Trata-se do projecto mais ambicioso até agora realizado no Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, quer pela amplitude das áreas temáticas, quer pelo tamanho e densidade interdisciplinar da equipa de investigação. As sete áreas temáticas do projecto são: a recomposição da economia e os fluxos migratórios; o bem-estar social, as desigualdades e as políticas sociais; os modelos e escalas de regulação social, o Estado e a cultura institucional; a política científica e o impacto da ciência; o sistema educativo, a transnacionalização e o multiculturalismo; as cidades e as culturas urbanas; a identidade nacional e as identidades locais e translocais.

Este volume foi planeado com o objectivo de enriquecer, aprofundar e ampliar o quadro teórico-analítico global do projecto de investigação em causa. Esse quadro fora definido necessariamente numa escala que não permitia visualizar os acidentes das amplas paisagens que abria à reflexão. Daí a necessidade de o complementar e fertilizar com teorias de médio alcance, sectoriais, desenvolvidas nas tradições disciplinares de cada área temática. Os capítulos que integram este volume de reflexão teórica foram escritos pelos coordenadores de cada uma das áreas e pelo director do projecto de investigação.

Colaboram neste volume: António Casimiro Ferreira, António Sousa Ribeiro, Augusto Santos Silva, Boaventura de Sousa Santos, Carlos Fortuna, Graça Carapinheiro, João Arriscado Nunes, José Manuel Mendes, José Manuel Pureza, José Reis, Luiza Cortesão, Maria Eduarda Gonçalves, Maria Ioannis Baganha, Maria Irene Ramalho, Pedro Hespanha e Stephen R. Stoer.

ISBN 972-36-0569-4



9 789723 605693