

“ Flexibilidade e Relações Laborais”

*Maria do Rosário Dolgner
Instituto Politécnico da Guarda – ESTG
dolgner@ipg.pt*

*Adriano Costa
Instituto Politécnico da Guarda- ESTH
a.costa@ipg.pt*

Resumo:

A época actual caracteriza-se por profundas alterações ao nível do mercado do trabalho e das relações laborais. Assistimos a um dismantelamento progressivo de direitos e garantias dos trabalhadores e à introdução de mecanismos contratuais, sob o lema da «flexibilidade», que permitem uma fuga a uma certa rigidez do Direito do Trabalho, que acentuam a precariedade e instabilidade das relações laborais, sem que se assista, muitas das vezes, à concretização dos objectivos em nome dos quais tais mecanismos são introduzidos. De facto, a flexibilização das relações laborais está na ordem do dia, havendo necessidade de se equacionar ou perspectivar um equilíbrio entre as necessidades das empresas, que emergem de uma nova realidade global em que se diluem as fronteiras entre os Estados, e a continuidade de uma certa protecção dos trabalhadores que continuam a ser o elo mais fraco da relação laboral, facto que esteve na base da criação do Direito do Trabalho. Entendemos, como ponto de partida desta comunicação, que a centralidade do homem, do trabalho e dos valores sociais não devem ser postergados, aniquilados em nome dos interesses económicos e da competitividade das empresas. Com esta comunicação procuraremos destacar a razão de ser, a origem próxima da ideia de «flexibilidade», e preconizar genericamente um rumo para o futuro das relações laborais que não se traduza no aniquilamento do que tem sido o Modelo Social Europeu. Equilíbrio, centralidade do trabalho e dos valores sociais parecem-nos ser as palavras-chave para uma sociedade que se quer mais justa e humanizada.

PALAVRAS-CHAVE: RELAÇÕES LABORAIS, MERCADO DE TRABALHO, FLEXIBILIDADE, CENTRALIDADE DO TRABALHO, CONTRATOS ATÍPICOS

1. Introdução

O tema trazido neste momento à colação, ainda que objecto de uma intensa análise e de um amplo debate, continua a revestir-se de uma importância fundamental pelas suas implicações e sujeitos envolvidos. O processo de flexibilização das relações laborais, iniciado à escala global a partir da década de setenta do século passado, não tem fim à vista, perante a existência de múltiplas vozes que ainda advogam e insistem neste processo como forma de resolução de múltiplos problemas, nomeadamente o do emprego. O facto de se tratar de uma palavra repetida insistentemente, não determina que a mesma se revista de um significado perfeitamente circunscrito e objectivado. Pelo contrário, é possível descortinar inúmeros significados, consoante a óptica adoptada e as realidades abrangidas. Neste sentido, as palavras de Maria Regina Redinha (1995, p. 55) são bem ilustrativas desta realidade: “A flexibilidade é o velo de ouro da gestão empresarial hodierna. Talvez por isso poucas questões tenham sido tão debatidas e tão

pouco conclusivas, como se a ambiguidade se estendesse do significado ao significante e o seu desvelamento compromettesse o desígnio ou acordasse a *némesis*.”

A análise em torno da questão da flexibilidade tem sido feita por muitos autores, de diferentes áreas, muito em particular por sociólogos e juristas, que centram a sua atenção sobre as questões laborais¹. Alguns autores, nomeadamente Sara Casaca (2005, p. 6), entendem mesmo que há necessidade de se clarificar o conceito para que não se fique confinado a uma noção que descreve superficialmente um conjunto de realidades ou de factos. Mas este apelo não se materializa num desafio fácil. E, por isso, também nós, mais do que procurar evidenciar um significado preciso, procuraremos centrar a nossa abordagem no que aquele termo encerra na perspectiva de um novo modelo de organização do mundo do trabalho, e em particular das relações laborais, sob pena de nos enredarmos numa teia de significados sem operacionalidade jurídica.

2. Em torno da génese da flexibilidade: o «Toyotismo»

A flexibilidade é um termo que está muito ligado a um determinado pensamento e contexto económico-social que importa descrever nas suas linhas essenciais. Vivemos actualmente sob o signo de um capitalismo renovado ou transformado, comumente designado por «neoliberalismo», «capitalismo global» ou «novo capitalismo flexível», manifestado sobretudo nas últimas décadas do século XX. Este pensamento ou modelo ideológico reporta-se a uma nova realidade económica, financeira, social e política, a uma realidade global onde se diluem cada vez mais as fronteiras entre os Estados e onde o papel destes, enquanto actores individuais, parece esvanecer-se. Neste sentido, a globalização é um termo que sintetiza um conjunto de fenómenos, realidades, que têm como elemento unificante uma dimensão que transcende as fronteiras do «velho» Estado-nação, fruto do desenvolvimento tecnológico e científico, e que se repercute nas esferas económica, política, social e cultural. O neoliberalismo, palco ideológico da globalização, impôs-se sobretudo como reacção teórica contra um Estado intervencionista, numa renovada defesa dos valores do mercado, da livre concorrência,

¹ Em torno desta problemática *vide*, entre muitos outros, REDINHA, Maria Regina Gomes (1995), *A Relação Laboral Fragmentada – Estudo sobre o trabalho temporário, Studia Iuridica*, nº 12, Universidade de Coimbra, Coimbra Editora; CASACA, Sara Falcão (2005), “Flexibilidade, trabalho e emprego: - ensaio de conceptualização”, SOCIUS, Universidade Técnica de Lisboa; RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2009), *Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, Almedina.

da supremacia do capital, pugnando por um Estado mínimo. Concomitantemente e como decorrência desta afirmação, o neoliberalismo pugna pela diminuição da intervenção do Estado e da flexibilização dos direitos sociais, como forma de as empresas alcançarem uma maior competitividade, e que foram afinal uma conquista resultante das contradições do capitalismo liberal que vingava no século XIX, fruto da primeira Revolução Industrial.

De acordo com este pensamento económico dominante, o modelo de produção capaz de fazer face a esta nova realidade é o que tem como fonte de inspiração o modelo «toyotista». Nos países ocidentais, muito em particular no caso da Europa, temos assistido à implementação progressiva de tal modelo, que acaba por conduzir ao afastamento ou diminuição dos direitos e garantias laborais, justificando-se esse processo na exigência de competitividade, na necessidade de aumento da produtividade, e como condição necessária à sobrevivência das empresas e do emprego. Tal implementação, nos países da Europa, tem colidido em muitos aspectos com o «modelo social europeu», uma conquista importante do velho continente, levando a um desmantelamento contínuo desse mesmo modelo em nome de um pensamento neoliberal dominante que vê na sua manutenção um óbice à competitividade e criação de emprego. No entanto, a salvaguarda do mesmo, em aspectos fulcrais, constitui, na nossa perspectiva, um desafio importante dado que tal modelo não perdeu o seu carácter de referência para muitos países do mundo, afirmando-se ainda como o sustentáculo de valores sociais que reputamos de fundamentais. Como era referido numa publicação da Comissão Europeia (2000: p. 3) “graças ao que ficou conhecido como o «modelo social europeu», os cidadãos da EU não são abandonados aos caprichos das forças de mercado. (...). A União Europeia, embora defenda firmemente que é necessário que haja uma forte concorrência entre as empresas para promover a produtividade e o crescimento, considera que a solidariedade entre os cidadãos é igualmente vital para criar uma sociedade estável e condições de prosperidade amplamente partilhadas”.

Importa agora caracterizar, nos seus aspectos essenciais, o modelo de produção «toyotista», também designado de «sistema corporativo japonês» ou «modelo de acumulação flexível». De facto, foi sobretudo a partir da recessão de 1973, e instaurada a crise do capitalismo, que a “flexibilidade” surge como resposta à crise, tendo por base ou inspiração um outro modelo de produção: o «toyotismo». Julgamos que é neste modelo que poderemos situar as raízes próximas da “flexibilidade” e do que ela implica

para a compreensão da actual forma de concepção das relações laborais e das transformações do ordenamento jurídico-laboral, aceite nos tempos hodiernos como um modelo à escala global.

O modelo de produção «toyotista», que se sucede à decadência do modelo «fordista», implementado por Ford nos Estados Unidos, na indústria automóvel, tem na sua origem um contexto diferenciado, assente na realidade Japonesa do pós-guerra. O Japão viveu uma situação difícil na sequência da Segunda Guerra Mundial, caracterizada pela escassez de mão-de-obra e de matérias-primas. O contexto económico-social, e mesmo geográfico, era assim propício à sua implementação. Após Eiji Toyoda ter analisado o sistema de produção norte-americano, no campo da indústria automóvel, acabaria por concluir que o modelo «fordista» não poderia ser aplicado da mesma forma à realidade nipónica. De facto, a escassez de mão-de-obra e de matérias-primas, as limitações espaciais e de mercado, não eram propícias à implementação do modelo «fordista», assente na grande unidade industrial. Haveria que conceber um modelo distinto, flexível, quer relativamente à organização da produção quer à organização da mão-de-obra.

Em termos da organização do trabalho, o modelo que veio a ser posto em prática apresenta as seguintes características: os trabalhadores executam várias tarefas, ou seja, os trabalhadores são polivalentes, multifuncionais ou multi-especializados, o que contrastava com o modelo «fordista», assente na especialização dos trabalhadores, gerando o novo modelo uma organização mais horizontal do trabalho; desta forma, privilegia-se a inteligência dos trabalhadores, a sua capacidade de resposta aos desafios, em detrimento de uma atitude puramente mecanizada, exigida pela especialização de tarefas do modelo clássico, e que os japoneses traduziam através da palavra *Kaisen*, mas que obviamente os mantinha numa tensão permanente; os trabalhadores trabalham em equipa, cobrindo os elementos da mesma a ausência de um deles; a competição não é assim individual, como era no modelo anterior, mas colectiva. Este modelo acaba por intensificar os ritmos de trabalho uma vez que os trabalhadores se desdobram em múltiplas tarefas e responsabilidades, eliminando-se os tempos mortos e exigindo-se uma resposta imediata a uma procura imprevista e diferenciada. Com este modelo, uma nova visão sobre a organização da produção emerge: a produção deve limitar-se ao necessário para responder de forma imediata e flexível à procura, sem criação de stocks, dada a dimensão da empresa; e daí as expressões *lean production* e *just in time*; há um

controlo praticamente imediato da qualidade e dos desperdícios, efectuado pelos trabalhadores, integrado no próprio processo produtivo e não realizado *a posteriori*.

A implementação deste modelo à escala mundial, acompanhada de algumas críticas às implicações do mesmo², nem sempre ocorreu por reprodução integral do modelo que lhe serviu de inspiração, apresentando especificidades de acordo, nomeadamente, com o contexto geográfico em que foi implementado e os ordenamentos jurídico-laborais vigentes. Nalguns casos, este modelo coexiste com apontamentos do modelo «taylorista-fordista» e há até quem considere que o novo modelo não é mais do que a continuidade do modelo «taylorista-fordista»³.

Retornando ao plano ideológico, o neoliberalismo determina uma menor intervenção estatal e a dominância das regras do mercado. As empresas inseridas num mercado tão global e competitivo, lutam pela maximização ou manutenção dos lucros, ou, nalguns casos, pela própria sobrevivência. Mas a competitividade, que é feroz, sobretudo quando as empresas se confrontam com as grandes multinacionais, exige dessas mesmas empresas, alterações ao nível da sua gestão, visando nomeadamente a diminuição dos custos, para tornar os produtos e serviços competitivos no mercado global. Neste contexto, aumenta a pressão sobre as empresas, exigindo respostas rápidas e eficazes, em suma, flexíveis. A própria procura é imprevista e diferenciada não se compaginando com os cânones tradicionais de funcionamento dos mercados, reportados à era do pós Revolução Industrial. Neste contexto, o modelo «toyotista» afirma-se como uma alternativa credível e eficaz para fazer face a estes desafios.

3. As empresas face aos desafios da flexibilidade

O mercado global tem colocado as empresas europeias, sobretudo as de menor dimensão, numa situação de clara desvantagem perante, nomeadamente, as suas concorrentes asiáticas. De facto, o Modelo Social Europeu caracterizado por assegurar

² Alguns autores, nomeadamente Medeiros, Fontín e Nuñez, mostram-se particularmente críticos face às implicações deste modelo, referindo nomeadamente: a desvalorização da mão-de-obra, associada a uma perda do poder sindical; contratos mais flexíveis, através do recurso crescente ao trabalho a tempo parcial, ao trabalho temporário ou à subcontratação; tensão permanente, intensificação e exploração do trabalho.

³ Evidenciando estas três posições, *vide*, DUARTE, Ana Maria (2008), “Trabalho, Flexibilidade e Precariedade no Contexto Europeu: precisões analíticas e evidências empíricas”, *Cadernos de Ciências Sociais*, nº 25/26, p. 15

um nível de protecção mínimo ou “adequado” aos trabalhadores, não é compatível com modelos que não conferem o mesmo nível de protecção e que, portanto, fazem utilização de uma mão-de-obra mais barata, produzindo, por consequência, com custos menos elevados, o que se repercute no preço final. Trata-se de uma realidade muitas das vezes referenciada através da expressão *dumping social*. Verifica-se nalgumas situações, em resposta a este problema, à deslocalização das empresas procurando territórios onde o mercado de trabalho é muito mais favorável, fenómeno que ocorre sobretudo ao nível das empresas de maior dimensão. Tal ocorrência obviamente determinará e tem determinado, em muitos países, o desaparecimento de muitos postos de trabalho, gerando assim um aumento do desemprego. Trata-se de uma situação que afecta de modo particular a mão-de-obra menos qualificada.

Em alternativa ou concomitantemente, perfila-se uma outra opção traduzida numa gestão interna que reduza os custos com os factores de produção, nomeadamente os relacionados com a mão-de-obra. Esta solução, por seu turno, só é, e tem sido, exequível mediante intervenções do Estado ao nível da legislação laboral, opção defendida por muitos, e concretizada um pouco por toda a Europa, visando exactamente uma redução progressiva do nível de protecção dos trabalhadores, uma redução do nível garantístico que se considera ainda ser muito elevado. Entre nós, também alguns jus-laboralistas advogam uma maior flexibilidade da legislação laboral nacional, que não segue ainda par e passo com o nível alcançado noutros ordenamentos. Assim entende Rosário Ramalho (2009, p. 93) ao referir que “(...)o Direito do Trabalho nacional da transição do século XX para o século XXI apresenta ainda um elevado pendor garantístico e uma acentuada rigidez.”

A apologia incessante da flexibilidade tem tido tradução, entre outros aspectos, na proliferação de formas contratuais ditas atípicas, corroendo paulatinamente o paradigma tradicional relativo à relação de trabalho típica, assente em empregos estáveis, rigidez de horários de trabalho e trabalho a tempo inteiro. A linha de acção evidenciada nos últimos anos, particularmente nos países da União Europeia, mostra que é sobretudo a este nível que as empresas têm actuado, para se tornarem mais competitivas nos mercados. A introdução de novos esquemas contratuais facilitadores da contratação e da cessação do vínculo tem sido a via privilegiada pelas empresas. Já em 1986, Bernardo Xavier, citado por Leal Amado (2009b, p. 4), afirmava que “em toda a parte do mundo se vai dando conta de que a maleabilização das regras de

admissão e cessação constitui para os empregadores a condição mais importante para melhorar a competitividade das empresas.” Também Ana Duarte (2008, p. 8) sublinha exactamente este tipo de intervenção ao referir que “(...) as práticas de ajustamento às necessidades da produção e do mercado têm assentado, de forma dominante, na flexibilização dos vínculos contratuais de emprego”.

4. O recrudescimento de uma lógica económico-financeira: perspectiva crítica

As alterações verificadas nos últimos anos são ainda a expressão, mais do que uma necessidade imperiosa, do retomar da sobreposição de uma lógica economicista que postula o primado do mercado, que determina ou condiciona as alterações ao nível dos ordenamentos jurídicos em geral, e, em particular, do ordenamento jurídico-laboral, que não tem a anuência de todos os jus-laboralistas.

Redinha (1998, p. 331) sublinha exactamente a existência de uma “tendência para o surgimento de um direito económico do emprego”, acabando por concluir que “na verdade se a retracção reguladora é um imperativo dos tempos, certo é que o critério economicista não é suficiente para sopesar os custos sociais derivados do obscurecimento do trabalho pelo emprego.”

Alain Supiot (2005, p. 134) mostra-se particularmente crítico em relação aos que defendem a supremacia dos mercados, em particular dos objectivos financeiros que determinam as regras do jogo e condicionam ou pressionam a intervenção dos Estados. Para aqueles, segundo o mesmo autor, “as relações económicas comandam a vida em sociedade e produzem as “superestruturas” jurídicas e culturais (...) Em vez de ser a livre concorrência que se baseia no Direito, é o Direito que deve basear-se na livre concorrência.”

Leal Amado (2009b, p. 10) expressa de forma sublime e tão impressionante a realidade a que vamos assistindo: “E o apetite flexibilizador de alguns revela-se, por isso, insaciável – “sempre mais!”: sempre mais mobilidade, sempre mais adaptabilidade, sempre mais desregulamentação, tudo em nome das supostas exigências do sacrossanto e onnipotente “Mercado”, concebido este como a *Grundnorm* de toda a

ordem jurídica.” Este autor acaba por concluir em tom avisado que “uma regra jurídica (em especial, uma regra jurídico-laboral) nunca poderá encontrar um arrimo válido e bastante em meras considerações de eficiência, sob pena de cairmos numa visão puramente mercantil do Direito e das suas funções. Na verdade, existem outros valores, de índole não económica (...) que ao Direito do Trabalho cabe preservar e promover – ontem como hoje. Ora, a preocupação com o trabalho digno e com a salvaguarda dos direitos humanos no trabalho não pode ser soblevada por uma pura lógica de produtividade laboral e de competitividade empresarial.”

Julgamos que ninguém advoga a existência de um direito laboral inerte, imutável, alheio às transformações que vão ocorrendo na sociedade, a todos os níveis. Mas, da mesma forma e com igual veemência, julgamos que tal ordenamento não deve ser posto totalmente em causa naqueles que são os seus alicerces⁴, a sua razão de ser, em nome de interesses superiores que colocam no cume, transformado em dogma, o próprio mercado, sob pena de retornarmos à época que marca o nascimento do Direito do Trabalho. Há que perspectivar um justo equilíbrio entre as diferentes necessidades que se confrontam, ou, de outra forma, entre as diferentes “valências” do “fenómeno laboral”⁵, nomeadamente, a moral e filosófica, a sociológica, a económica e a jurídica. Do ponto de vista económico, o trabalho é apenas um factor de produção. Mas há que acrescentar a esta outras dimensões, nomeadamente, a dimensão de humanidade. Rosário Ramalho (2009, p.17) entende que todas as valências são importantes, influenciando “a sua regulação pelo direito”. Abrantes (2002, p. 83) refere igualmente a direcção a seguir: “a complexidade do desafio está em não se deixar enredar, nem numa mera cristalização das leis laborais, nem na subversão desregulamentadora dos mecanismos protectores e das garantias dos trabalhadores.”

⁴ Referimo-nos ao Direito do Trabalho enquanto corpo normativo dotado de autonomia que surge na sequência da Revolução Industrial. A doutrina não é unânime quanto à questão de localizar do ponto de vista temporal o nascimento do Direito do Trabalho, embora a generalidade dos jus-laboristas o situem no século XIX, na sequência da Revolução Industrial. Sobre a evolução histórica do Direito do Trabalho ver MARTINEZ, Pedro Romano, ob. cit., pp. 73-120; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo; LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho, Serviços Sociais da U.C.*, Coimbra, 1993, pp. 19-66; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática*, Almedina, 2009, pp. 39-77. Esta última autora faz no entanto referência a vários autores estrangeiros que situam o surgimento do Direito do Trabalho entre o início do século XX e o termo da Primeira Guerra Mundial.

⁵ Expressões retiradas da obra de Maria do Rosário Palma Ramalho, *Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, p. 17.

5. Em jeito de síntese

A nossa visão em termos de futuro assenta na necessidade de perspectivar um equilíbrio entre a necessidade de protecção da parte mais fraca da relação laboral, que obviamente não desapareceu e que justifica sobremaneira a autonomia dogmática da relação laboral, assente numa “componente dominial” (RAMALHO: 2009, p. 460), e a necessidade de atender às novas realidades. Mas a procura deste equilíbrio deve efectuar-se de forma séria, ponderada, reflectida e não como resposta imediata a um ímpeto avassalador de legislar, sob pena de se produzirem efeitos perversos. As soluções não podem ser alcançadas meramente por que se anda no encaço de quem já as concretizou, sem atender às especificidades de cada ordenamento e, particularmente, menosprezando a axiologia fundamentante de um determinado ordenamento jurídico que mantém plena actualidade. E aqui julgamos que cada Estado tem um papel preponderante, cabendo-lhe moderar este conflito de forma equidistante, procurando sopesar os interesses de todas as partes envolvidas. No caso particular do velho continente, julgamos que, se houver vontade, a União Europeia pode desempenhar um papel importante no sentido de orientar de forma concertada as políticas laborais dos diversos Estados-membros.

Entendemos, e este parece-nos ser um elemento fulcral, que existe alguma ausência de reflexão e de estudos sobre as implicações das medidas ditas “flexibilizadoras”, que equacionem verdadeiramente as consequências para todas as partes envolvidas, no sentido de perspectivar um justo equilíbrio. Muitas das vezes, introduzem-se novas medidas “flexibilizadoras” sem uma avaliação do impacto das medidas antecessoras.

O Direito Laboral, ainda que vivendo num estado de decrepitude, não perdeu a sua razão de ser, a sua vocação, factor que ainda hoje concorre para o reconhecimento da sua autonomia dogmática⁶. Não foi apenas o facto de existir um determinado enquadramento económico ou empresarial caracterizado pela organização da produção em termos fabris que fez surgir a necessidade de intervenção do Estado no domínio laboral, embora tenha despoletado as reacções que pressionaram no sentido da intervenção do Estado. Foram sobretudo as condições de exploração da mão-de-obra, as condições de exercício da actividade laboral sem respeito pela dignidade da pessoa do

⁶ Sobre as questões relacionadas com a autonomia dogmática do Direito do Trabalho, *vide ibidem*, pp. 465-503.

trabalhador, fruto da fragilidade de uma das partes envolvidas. Como refere Júlio Gomes (GOMES: 2007, pp. 18-19),“(...) terá sido com a Revolução Industrial e com o desenraizamento, a alienação e a exploração maciça e científica do trabalho que o direito do trabalho nasceu”. Também Rosário Ramalho (2009, p. 29) se expressa evidenciando as razões que determinaram a intervenção do Estado em matéria laboral: “Ora, a degradação das condições de trabalho e de vida dos operários ao longo do século XIX tornou imperiosa a intervenção legislativa para repressão das situações de maior abuso por parte dos empregadores, em matéria de tempo de trabalho, de condições de higiene e salubridade nos estabelecimentos e em matéria de acidentes de trabalho e de prevenção de outros riscos sociais associados ao trabalho.”

Entendemos que, ontem como hoje, há necessidade de garantir um mínimo de protecção no exercício da actividade laboral que garanta a dignidade do trabalhador, independentemente de se terem alterado as condições de exercício da actividade subordinada, de haver novas configurações do trabalhador para além do modelo típico, nomeadamente com a entrada massiva das mulheres para o mercado laboral, de se ter alterado a estrutura empresarial. As circunstâncias enunciadas não justificam a alteração do pendor protectivo do Direito Laboral, porque a relação laboral continua a ser desequilibrada na sua raiz. Parece-nos que o que está essencialmente em causa, na perspectiva de muitos empregadores, são os custos associados ao trabalho subordinado (remunerações, subsídios de férias e de Natal, etc), procurando-se, sob uma retórica catastrofista e de insustentabilidade, camuflar as imprescindíveis estratégias a seguir.

Não se pode assim por em causa a própria existência do ordenamento laboral, ainda que subsista naquela que é a sua designação formal e tradicional, o seu *nomen iuris*. Atrevemo-nos a afirmar que a crise não é do Direito do Trabalho, ou não é só do Direito do Trabalho, mas do poder político, que em muitos ordenamentos vai prosseguindo numa marcha lenta de desmantelamento de algumas normas e princípios laborais, pilares essenciais da manutenção ou sobrevivência deste corpo normativo, arrastado por uma lógica puramente económico-financeira que, em última análise, minimiza o trabalho enquanto dimensão fundamental da vida humana. Os Estados mostram alguma inércia ou incapacidade política perante o ímpeto liberalizante

avassalador das grandes empresas multinacionais⁷. Entendemos que os juslaboralistas, de forma equidistante mas não distanciada da realidade, são perfeitamente capazes de promover a adaptação do Direito Laboral ao evoluir da realidade, cabendo ao poder político, reunindo contributos dos especialistas das diferentes áreas, concretizar as mudanças necessárias, de forma ponderada, séria, não esquecendo o mote essencial da centralidade do homem e dos valores sociais.

Julgamos também que a solução para o problema do emprego não pode obviamente residir apenas nas eventuais alterações à legislação laboral, aumentando a flexibilidade e a precariedade. Até porque, como referem alguns autores⁸, não está provado que as mesmas tenham tido reflexos positivos ao nível da criação de emprego, pois os estudos realizados não confirmam essas virtualidades.

Alguns autores⁹ referem mesmo o aumento do desemprego fruto da implementação do processo de flexibilização e de medidas que lhe andam associadas, nomeadamente o recurso a contratos atípicos.

Pedro Romano Martinez (2008, p. 119), nesta matéria onde reina alguma confusão, dá um contributo sério ao recolocar a questão no seu devido lugar, ao afirmar que :“(…) importa não confundir, apesar de a distinção nem sempre ser fácil, a alteração das regras de segurança no contrato de trabalho, estritamente técnico-jurídicas, das medidas políticas de combate ao desemprego e de criação de novos postos de trabalho, que extravasam o plano jurídico-laboral.” Alguns estudos, que têm sido efectuados recentemente, vão mesmo dando conta que a criação do emprego se fará pela aposta na criação de novas actividades que criem novos empregos, nomeadamente na área do turismo, ambiente, economia do mar e serviços de valor acrescentado. De acordo com outro estudo recente (GOMES, CONTRERAS e GRACIAS: p. 41), efectuado em Espanha e que avaliou as sucessivas reformas laborais, conclui-se o seguinte: (...) se puede afirmar com claridad que la situación económica de un país influye de manera decisiva en la evolución del mercado de trabajo y en especial en el número y calidad de la contratación. En una coyuntura negativa, se podrá, en el mejor de los casos, paliar los problemas, però nunca se va a poder contrarrestar los efectos negativos producidos por

⁷ Neste sentido, vide SILVA, Carvalho da (2007), *Trabalho e Sindicalismo – em tempo de globalização*, p. 43

⁸ Vide SUPIOT, Alain, ob. cit.; AMADO, Leal (2009b), PALOMEQUE, Manuel-Carlos (1984), p. 16; FERNANDES, Liberal (1995), p. 117

⁹ Vide Márcio Medeiros (1997), pp. 36-37 e RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2009), pp. 67-68

una situación de crises económica. Por esta razón, se insiste en que la mejor política social, como fuente de creación de empleo, es la que se apoya en un crecimiento económico sano. No creo que nadie pueda discutir esta afirmación.”

Pese embora a necessidade indiscutível de adaptação das normas laborais às novas realidades, há que recentrar as questões em torno daqueles que são verdadeiramente os grandes problemas e equacionar soluções para os enfrentar, nomeadamente os relacionados com a competitividade e a crise do emprego. A regulamentação e implementação de “novos” modelos de relação laboral, em si, não encerra necessariamente uma conotação negativa. No entanto, tais modelos deverão ser ajustados às diferentes realidades, mesmo num espaço sem fronteiras como o Europeu. Uma avaliação bem fundamentada da realidade, assim como das medidas já implementadas, poderá reduzir os efeitos, possivelmente ou hipoteticamente nefastos, derivados de eventuais alterações à legislação laboral.

BIBLIOGRAFIA

- ABRANTES, José João (2002), “O Direito Laboral face aos novos modelos de prestação de trabalho”, in A. Moreira (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina.
- AMADO, João Leal, (2009), “Dinâmica das relações de trabalho nas situações de crise (em torno da flexibilização das regras laborais)”, <http://www.stj.pt/nsrepo/cont/coloquios/Interven%C3%A7%C3%A3o%20Professor%20Leal%20Amado.pdf> (consultado em 10 de Março de 2010);
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo (1992), *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo.
- CASACA, Sara Falcão, “Flexibilidade, trabalho e emprego: - ensaio de conceptualização”, SOCIUS, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa.
- COMISSÃO EUROPEIA (2000), Política Europeia em matéria social e de emprego: uma política para os cidadãos.
- DUARTE, Ana Maria (2008), “Flexibilidade e Precariedade no contexto Europeu: precisões analíticas e evidências empíricas”, *Cadernos de Ciências Sociais*, nº 25/26.
- FERNANDES, Francisco Liberal (1995), *Comentário às leis da Duração do Trabalho e do Trabalho Suplementar*, Coimbra Editora.
- FONTÍN, Fernando e NUÑEZ, Juan Manuel, “Qué es el toyotismo?”, <http://www.nodo50.org/observatorio/toyotismo.htm>
- GÓMEZ, Sandalio; CONTRERAS, Ignacio; GRACIA, María Dolores, “Las reformas Laborales em España y su impacto real en el mercado de trabajo en el período 1985-2008”.
- GOMES, Júlio Manuel Vieira (2007), *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Vol. I, Coimbra Editora.
- LEITE, Jorge (1993), *Direito do Trabalho*, Serviços Sociais da U.C., Coimbra
- LÓPEZ, Manuel-Carlos Palomeque, “Un companero de viaje historico del derecho del trabajo: la crises económica”, www.cepc.es/rap/Publicaciones/revistas/10/RPS.
- MARTINEZ, Pedro Romano (2008), *Direito do Trabalho*, 4ª Ed., Almedina.
- MEDEIROS, Marcio Rogério de (1997), “A Flexibilidade nas Relações Trabalhistas: do Fordismo à Acumulação Flexível”
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2008), *Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais*, 2ª Ed., Almedina, Coimbra.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2009), *Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, Almedina.

- REDINHA, Maria Regina Gomes (1995), *A Relação Laboral Fragmentada – Estudo sobre o trabalho temporário*, Boletim da Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, *Stvdia Ivridica*, nº 12, Coimbra Editora.
- REDINHA, Maria Regina Gomes (1998), “A precariedade do Emprego – Uma interpelação ao Direito do Trabalho”, in A. Moreira (coord), *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Livraria Almedina
- SILVA, Manuel Carvalho da (2007), *Trabalho e Sindicalismo – em tempo de globalização*, Círculo de leitores.
- SUPIOT, Alain (2005), “O direito do trabalho ao desbarato no “mercado das normas”, in *Questões Laborais*, Ano XII – nº 26.