

O DIREITO LABORAL PORTUGUÊS NA CRISE ATUAL

*João Carlos Simões Reis**

RESUMO: Partindo da análise das medidas laborais adotadas no período de crise aguda em Portugal, mais propriamente das alterações legislativas introduzidas nos regimes laborais durante o período de austeridade imposto pela Troika, pretende-se dilucidar se o Direito do Trabalho foi responsável pela crise ou foi uma vítima dela, se as modificações introduzidas provocaram uma alteração na natureza do direito laboral e, por outro lado, atingiram os objetivos tidos em vista, nomeadamente, se contribuíram para uma melhoria da economia portuguesa e para o aumento do emprego. Parece-nos que, da reflexão realizada, o direito do trabalho português sofreu profunda alteração, orientada para diminuição da sua função tutelar e ocultação do conflito básico entre trabalho e capital, para uma subalternização da sua dimensão coletiva e para uma menorização do trabalho enquanto atividade primordial da espécie humana.

Palavras chave: Crise europeia. Austeridade econômica. Redução da tutela laboral.

INTRODUÇÃO

As transformações sofridas pelo direito do trabalho português em consequência das dificuldades económicas e financeiras, nacionais e estrangeiras, têm sido muitas e profundas. Não admira. A permeabilidade do direito do trabalho à infraestrutura económica é uma característica frequentemente destacada pela doutrina. O surgimento e evolução deste ramo do direito refletiu sempre modo de organização do mercado do trabalho, o valor do trabalho, ou, o que é o mesmo, o valor atribuído à pessoa que o produz numa dada sociedade.

É, pois, natural que a intensificação das trocas comerciais, da liberalização dos mercados, da magnificação da concorrência, numa palavra, da crescente mundialização ou globalização da economia, acabe por acarretar consequências significativas na regulação do trabalho. É mesmo de admitir que o capitalismo tenha entrado numa nova fase ou, pelo menos, venha assumindo características novas¹. Mas não se confundam as coisas. Se as

* Professor na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, co-coordenador do 1 Ciclo de Estudo em Direito e do Curso de Pós-Graduação em Direito Laboral do Instituto de Direito das Empresas e do Trabalho (IDET), Leciona Direito do Trabalho e Relações Coletivas de Trabalho, é membro da direção da Associação dos Estudos Laborais e do IDET e árbitro-presidente Junto do Conselho Económico e Social. E-mail: <joreis@fd.uc.br>.

¹ Na verdade, acabaram-se algumas ilusões e certo tipo de manipulações ideológicas são hoje mais evidentes. Como salienta Avelãs Nunes, o «capitalismo sem crises, o capitalismo que já não era capitalismo (como pretendiam os defensores da teoria da convergência dos sistemas) deu lugar ao capitalismo do risco sistémico, ao capitalismo de casino ... Mais recentemente passou-se ao capitalismo sem risco e sem falências, à “economia da mentira” (como alguém lhe chamou), ao capitalismo assente no crime sistémico (crime sem castigo, porque os

adaptações da legislação do trabalho ao inevitável dinamismo das relações laborais, fruto da incessante inovação na produção e comercialização de bens e serviços são naturais, já a ideia de que o tipo e o sentido das alterações ocorridas são inevitáveis carece de demonstração. Mais do que uma inevitabilidade indesejada, o direito do trabalho que se vem construindo corresponde a uma escolha, a uma opção ideológica desejada. Um uso mais flexível da força de trabalho não impõe necessariamente um contrato de trabalho temporário, o combate ao desemprego não justifica maior facilidade no regime da cessação do contrato, a igualdade entre os trabalhadores não tem de implicar um nivelamento por baixo, etc. A causa destas tendências laborais não se explica apenas, nem principalmente, pelas transformações do processo de trabalho em si; encontra sobretudo a sua razão de ser no específico sentido com que se quer conformar tais mudanças.

E o específico sentido que se procura insuflar no direito do trabalho corrente, em última instância, traduz-se, segundo o figurino único neoliberal, na promoção do enfraquecimento das estruturas representativas dos trabalhadores e, em geral, da dimensão coletiva associada ao trabalho, principalmente dos sindicatos² e, por via da progressiva descrença “nos amanhãs que cantam”, criar a convicção social de que não há espaço para um direito do trabalho diferente deste. Só haveria lugar, segundo esta crença, para um “direito de trabalho de exceção”³. Esta orientação integra-se na ofensiva ideológica para aumentar o poder patronal na relação de trabalho e na distribuição de rendimento.

Não devemos, portanto, procurar explicar as alterações do direito do trabalho unicamente em imperiosas e inelutáveis exigências de ordem económica, mas também (ou sobretudo) em causas de ordem social, política e ideológica.

E, especificamente em relação ao direito do trabalho português, deve ser tido em conta que Portugal faz parte da União Europeia e sofre, naturalmente, as decorrências da integração económica e monetária e da proeminência esmagadora das liberdades económicas do mercado sobre a dimensão social. Neste panorama, a concorrência é a mola real do funcionamento do mercado comunitário e o direito laboral, mais do que um instrumento intencionado ao justo –

bancos são *too big to fail*, mas são também *too big to jail*, no dizer de *The Economist*». “Uma tentativa de compreender a crise à luz do marxismo», *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, Vol. LIII – N.ºs 1 e 2, Coimbra Editora, 2012, p. 19.

² Sobre os ataques do neoliberalismo ao sindicalismo, visto como um “grosseiro tipo de socialismo”, e ao sindicato, considerado como “um inimigo interno”, entre outros, Avelãs Nunes, *As Voltas que o Mundo Dá ... Reflexões a Propósito das Aventuras e Desventuras do Estado Social*, Edições Avante, 2010, p. 140 a 145, Antonio Baylos, Nunzia Castelli, Francisco Trillo, *Negociar en Crisis, Negociación colectiva en los países del Sur*, Editorial Bomarzo, 2014, p. 14-15.

³ Expressão retirada do título do livro de António Casimiro Ferreira, *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*, Vida Económica, 2012. Sobre o significado desta expressão, cfr. p.75-77.

à busca da justiça social historicamente possível – surge frequentemente como suspeito de falsear as regras da concorrência⁴, de encarecer os custos empresariais, enfim de criar empecilhos ou entraves às liberdades do mercado e à plena *in re potestas* de que é suposto o titular da empresa gozar.

Os ventos do liberalismo vêm soprando fortemente em Portugal, estando a provocar, nalguns domínios, como a laboral e o financeiro, uma verdadeira tempestade. Mas ainda não conseguiram rebentar e varrer todos os seus obstáculos e resistências. É o que sucede no campo jurídico, onde a Constituição portuguesa, ainda que com uma acentuada perda de fulgor, continua a resistir, proclamando:

a) Que «Portugal é uma República ... baseada na dignidade da pessoa humana e ... empenhada na construção de uma sociedade não só livre como «justa e solidária» (art.º 1º);

b) Que é tarefa fundamental do Estado promover «o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais e culturais ...» (art.º 9).;

c) Um importante catálogo de direitos laborais que goza do regime privilegiado dos direitos, liberdades e garantias fundamentais (arts. 53º a 57º).

Ora, o liberalismo pode conviver com a difusa ideia de “sociedade livre” ou pelo menos com uma certa ideia de liberdade, desde que baseada no livre jogo dos interesses ou egoísmos, mas dificilmente se dá com a procura de uma “sociedade solidária”, e muito menos se conforma com a intervenção económica do Estado para limitar a abusiva “liberdade dos sujeitos económicos” – ou mesmo a tirania de uns sobre outros –, na mira de alcançar uma “sociedade justa”. A relação de tensão entre as medidas liberais e a Constituição portuguesa é, pois, inevitável⁵, sendo sempre de averiguar, em relação a cada uma delas, se ainda se situam ou não no quadro constitucional.

Portanto, para perceber o complexo quadro jurídico português na sua globalidade, não deve perder-se de vista esta dissonância entre os desígnios consagrados no bloco

⁴ Talvez tenha sentido questionar se mesmo as disposições sociais do direito comunitário, em geral apresentadas como um tempero da esmagadora dimensão mercantilista da União Europeia, mais do que procurar a justiça social, não terão como objetivo eliminar as normas sociais estatais que possam constituir obstáculos ao desenvolvimento do mercado e distorções à concorrência. Adoración Hernández e Albert Fernández respondem afirmativamente a esta questão (cfr. *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridade: la EU contra el constitucionalismo social*, Editorial Momarzo, 2014, p. 20 e ss.).

⁵ No sentido de que “a rejeição do modelo liberal” é uma das importantes características da “filosofia social” da Constituição portuguesa, Jorge Leite, *Direito do Trabalho*, Vol. I, Serviços de Acção Social da U.C., Serviços de Textos, Coimbra – 2003, p. 78-79.

constitucional laboral e os objetivos de flexibilização e desproteção laboral prosseguidos e em prossecução.

2. CAUSAS PRÓXIMAS DAS MUDANÇAS

Entre as causas mais próximas ou imediatas das alterações provocadas recentemente no direito do trabalho português, devem ser destacadas a gravíssima crise económico-financeira, a intervenção externa da Troika⁶ e, no campo sócio-laboral, os acordos de concertação social de 2011 e 2014.

São conhecidos os relatórios e os estudos que radiografam e explicam a derrocada financeira e a não menos grave insustentabilidade da economia portuguesa à luz das suas bases atuais. Portugal esteve e está à beira da bancarrota. Não vale a pena insistir nas nefastas e perigosas consequências que daqui podem resultar. Elas são conhecidas. Importa antes destacar, tendo em vista o tema desta reflexão, o argumento, abundantemente repetido, de que o direito do trabalho tem sido um dos principais responsáveis desta crise. O discurso dominante vem insistindo, há já alguns anos, de que ele faz parte do problema, colocando-o no banco dos réus, indo ao ponto de o considerar agente destrutivo das sociedades atuais. O argumentário é conhecido: o direito do trabalho português é demasiado rígido e garantístico, velho e fora da realidade, o que dificultaria ou impediria o uso da força de trabalho e a contratação de novos trabalhadores, tornando mais difícil a concorrência das empresas portuguesas no competitivo mercado nacional e planetário⁷.

Valeria a pena analisar detalhadamente os factos e as opiniões em que se baseia a argumentação acabada de mencionar. Porém, não o vamos fazer. Ocuparia extenso espaço e não se justifica à luz da presente abordagem. Se o fizéssemos, talvez se encontrasse, sem dúvida, um ou outro regime rígido, pouco flexível e demasiado garantístico; só que estas

⁶ Entre várias obras e estudos sobre a crise portuguesa, cfr. Avelãs Nunes, *O euro: das promessas do paraíso às ameaças de austeridade perpétua*, Separata do *Boletim de Ciências Económicas*, LVI (2013) Coimbra, A Economia Política do Retrocesso, Crise, Causas e Objetivos, José Reis Coord., Almedina, CES, 2014, João Ferreira do Amaral, *Porque devemos sair do euro*, 2013, Ricardo Paes Mamede, *O que fazer com este país*, Marcador, 2015, p. 21-80; Francisco Louçã e Mariana Mortágua, *A Dividadura, Portugal na crise do euro*, 2012; Eugénio Rosa, *Os números da desigualdade em Portugal*, 2015. É do maior interesse consultar também os abundantes e interessantes estudos deste economista sobre temas económicos, sociais e laborais acessíveis em www.eugeniorosa.com/

⁷ Sobre este ponto, entre outros, cfr. Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, Coimbra Editora, 2014, p.30-33. A ideia de que o direito de trabalho é um dos grandes responsáveis pelas crises que ciclicamente se abatem sobre o mercado e, em geral, sobre a evolução do processo económico não é recente. Já na década de oitenta do século passado, Jorge Leite dava conta desta ideia no seu interessante artigo, “O Direito do Trabalho na crise”, in *Temas de Direito do Trabalho, (IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho)*, Coimbra, 21 a 24 de Abril de 1986,

notas num caso valem para os empregadores e noutros para os trabalhadores. Mas numa observação geral, e por mais que alguns relatórios teimem em pintar o contrário, a rigidez e o caráter excessivamente protetivo não são as características essenciais do direito do trabalho português. Basta atentar em três domínios laborais essenciais – o despedimento por razões económicas, o tempo de trabalho e a flexibilização funcional – para concluir que o regime legal português é tanto ou mais liberal do que os ordenamentos laborais que nos são mais próximos.

Hoje, faz todo o sentido questionar em sentido contrário, isto é, se o direito do trabalho português, afinal, não é demasiado flexível e permissivo. Como, antes de perguntar pelo caráter mais ou menos “hard law” ou “soft law” do direito do trabalho português, tem sentido perguntar se o direito do trabalho, pelo menos em certas áreas, para ser verdadeiro direito, deve ou não ter um caráter inderrogável e imperativo. A resposta só pode ser positiva. Assim o impõe a importância do trabalho para a dignidade humana e a essencialidade desta para o direito.

A falácia de que o direito do trabalho português é obsoleto e imobilista, alardeada reiteradamente por comentaristas, incluindo alguns televisivos “fazedores de opinião”, que muitas vezes dão mostras de não terem lido uma linha da legislação laboral, daria para rir se não fosse social e humana mente perigosa.

De há muito que, a pretexto da crise⁸, o direito do trabalho vem mudando. Sem regressar a tempos mais recuados e sem pretensão de exaustividade, a crise foi invocada para justificar o *Layoff*⁹, em 1983, a flexibilidade funcional¹⁰ e de períodos máximos de trabalho¹¹ e a flexibilização do regime dos despedimentos por causas económicas (despedimento por inadaptação¹² e por extinção dos postos de trabalho¹³) nos anos noventa. Mais próximo de nós, também contribuiu para o surgimento Código do Trabalho em 2003, alterado em 2006¹⁴,

⁸ A crise é invocada a propósito de tudo. “Crise da dívida soberana”, “crise do Estado”, crise de valores”, “crise de civilização”, “crise de identidade”, “crise do trabalho”, crise da família”, eis algumas das facetas apontadas à crise. Enfim, nas palavras de J. Pureza, é a «crise-come política ... é o programa liberal para o tempo presente em Portugal e na Europa. Nele se articulam a crise do sistema e o sistema da crise» (*Linhas vermelhas, crítica da crise-come-política*, Bertrand Editora, Lisboa, 2015, p.17). Mas é a crise económica aquela que parece ser, na expressão de PalomequeLopez, a “companheira da viagem histórica do Direito do Trabalho”, “Uncompañero de viaje histórico delDerechodelTrabajo: la crisis”, in *Boletín Informativo de la Inspección de Trabajo*, 4, 1983, p. 49 e ss.

⁹ Decreto- Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro.

¹⁰ L. n.º 21/96, de 23 de Julho.

¹¹ L. n.º 2/91, de 17 de Janeiro.

¹² DL n.º 400/91, de 16 de Outubro.

¹³ DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

¹⁴ L. n.º 9/2006, de 20 de Março.

em 2009¹⁵, em 2011¹⁶, em 2012¹⁷, em 2013¹⁸, em 2014¹⁹. Mas as alterações não se ficaram por aqui. Para além da introdução de um código laboral, foram promulgadas novas leis no domínio da Administração do Trabalho²⁰, dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais²¹, da segurança e saúde²², da parentalidade²³, processual do trabalho²⁴, da resolução de conflitos extrajudiciais²⁵, do emprego público²⁶. Não é preciso referir mais modificações para concluir que a legislação laboral não só não tem estado sob o signo da imobilização como tem sofrido constantes e significativas alterações. Basta de confusão. É tempo de concluir que o direito do trabalho não é o responsável pela crise e de se procurar os verdadeiros responsáveis noutra sede. E não restam hoje dúvidas de que é no campo das finanças e da economia, mais propriamente nos desmandos dos mercados, sobretudo dos financeiros, que encontraremos as causas reais e determinantes da crise atual²⁷.

Num contexto em que confluíram fatores internacionais e nacionais²⁸, com raízes no passado²⁹, Portugal passou por graves dificuldades financeiras em 2008, obrigando a políticas destinadas a recapitalizar bancos em dificuldades e a evitar falências bancárias, ficando tristemente célebre a nacionalização do Banco Português de Negócios³⁰. Conheciam-se já a nacionalização de bancos com o intuito de os pôr ao serviço do país; a partir daqui passou a conhecer-se a nacionalização para proteger os banqueiros. O Estado privatizou prejuízos. Sem

¹⁵ L. n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Alguns autores entendem que, este decreto instituiu um novo código.

¹⁶ L. n.º 53/2011, de 14 de Outubro

¹⁷ L. n.º 3/2012, de 10 de Janeiro, L. 23/2012, de 25 de Junho, L. n.º 47/2012, de 29 de Agosto

¹⁸ L. n.º 69/2013, de 30 de Agosto.

¹⁹ L. n.º 27/2014, de 8 de Maio

²⁰ Cfr. o Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 16 de junho (reestruturação da Autoridade para as Condições de Trabalho), o DL n.º 76/2012, de 26 de março (reestruturação da orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego); a L. n.º 70/2013, de 30 de agosto (fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de garantia de compensação do trabalho), o DL n.º 59/2015, de 21 de abril (novo regime do Fundo de Garantia Salarial),

²¹ L. n.º 96/2009, de 3 de setembro.

²² L. n.º 102/2009, de 10 de setembro.

²³ DL n.º 89/2009 e DL n.º 91/2009, ambos de 9 de abril.

²⁴ DL n.º 295/2009, de 13 de outubro (alterações ao Código de Processo de Trabalho).

²⁵ DL n.º 259/2009, de 25 de setembro (regime jurídico da arbitragem não voluntária).

²⁶ L. n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

²⁷ Sobre este ponto, cfr. Avelãs Nunes, “Uma tentativa de compreender a crise à luz do marxismo”, cit., principalmente pp. 28 e ss. Ricardo Mamede, *O que fazer com este país*, cit., p. 41 e ss

²⁸ Entre outros estudos, José Reis, João Rodrigues, Ana Santos e Nuno Teles, “Compreender a crise: a economia portuguesa num quadro europeu desfavorável”, in *A Economia Política do Retrocesso*, José Reis Coord., Almedina, CES, 2014, p. 21 e ss.

²⁹ Para uma feliz síntese dos traços caracterizadores da economia portuguesa antes da chegada dos efeitos da crise financeira internacional, em 2008, entre outros, Ricardo Mamede, *O que fazer com este país*, Marcador, 2015, p. 13 a 37.

³⁰ Nesta “fase financeira da crise”, para além da nacionalização do BPN, foi ainda concedida uma garantia pública ao Banco Privado Português no valor de 450 milhões de euros, cfr. Ana Costa e José Castro Caldas, “A União Europeia e Portugal entre os Resgates Bancários e a Austeridade: um Mapa das Políticas e das Medidas”, in *A Economia Política do Retrocesso*, José Reis Coord., Almedina, CES, 2014, p. 87 e ss., principalmente, pp. 92-93.

constrangimento de maior pela violação da “sagrada” tutela da propriedade privada e do “sacrossanto” princípio de não intervenção estadual no mercado. Invocaram-se razões sistémicas relacionadas com o funcionamento dos bancos.

Nos finais de 2008, Já sob os reflexos da crise americana e a ameaça de recessão, com a sensata consciência de que a crise era também (ou sobretudo) económica, procurou-se promover alguma expansão económica com o intuito de promover o investimento e o emprego³¹.

Mas as receitas deixaram de suportar as despesas. Tanto no setor privado como no público. O défice orçamental cresceu perigosamente. Atingiu valores não permitidos pelas regras comunitárias. Portugal deixou de conseguir financiamento nos mercados por si próprio. Culpou-se a indisciplina orçamental e clamou-se por uma política de consolidação orçamental. Esta implicava austeridade, a qual só por “reformas estruturais” poderia ser alcançada. E entre estas, claro está, as “medidas de flexibilizaçãodo mercado laboral” faziam o papel de estrelas da companhia. Não se pense, contudo, que por “reformas estruturais” se entende alterações no sentido do progresso, como o próprio nome inculca; longe disso, reformas estruturais nesta linguagem significam cortes de despesas e nada mais. Em matéria social, já se vê, significam supressão de direitos e retrocesso nas condições de trabalho e da segurança social³².

E deste modo, por este caminho triste, Portugal entrou em austeridade com o PEC-I, em 2010, e solicitou ajuda externa em Abril de 2011. Para regozijo de uns, desagrado de outros e revolta de uns tantos, celebrou um acordo, em 17 de maio de 2011, com o Fundo Monetário Internacional, a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu (Troika), designado por Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica. Este Memorando partia do princípio de que, para lá da crise financeira, a economia portuguesa padecia, há já algum tempo, de distorções graves, pois nela tem vindo a coexistir um grande endividamento com fraca produtividade e competitividade. Proclamou-se aos sete ventos que os portugueses viviam “acima das possibilidades”³³. E por detrás destes desequilíbrios existiam, na ótica dos que concordavam com a intervenção estrangeira, causas

³¹ As medidas previstas na L. n.º 10/2009, de 10 de março, integradas no chamada Iniciativa para o Investimento e o Emprego, exemplificam a prossecução deste objetivo.

³² Compreende-se, por isso, que expressões “como empobrecimento como caminho para enriquecer”, “inevitabilidade da austeridade”, façam parte da “novilíngua liberal”. Neste sentido, José Manuel Pureza, *Linhas Vermelhas, crítica da crise-cómo-política*, Bertrand Editora, Lisboa, 2015, p. 72 e ss.

³³ A propósito deste argumento, tão estafado quanto falso, cfr. José Manuel Pureza, *Linhas Vermelhas ...*, *idem*, pp. 66-72. Este argumento foi também usado em Espanha e Itália, cfr. A. Baylos, N. Castelli, F. Trillo, *Negociar en Crisis ...*, cit., p. 69.

estruturais laborais: a rigidez do mercado de trabalho e níveis salariais superiores aos níveis de produtividade. Aliás, já antes da intromissão da Troika, o nível salarial era apresentado como um fator com impacto negativo na competitividade empresarial³⁴.

Em face deste diagnóstico, não se fizeram esperar as propostas, ou melhor, as exigências. Foi imposta uma flexibilização da legislação laboral e uma desvalorização do custo do trabalho. Mais propriamente, advogou-se a flexibilização e o embaratecimento do tempo de trabalho, a baixa real dos salários reais, a menor duração e uma diminuição do montante das prestações de desemprego, bem como a facilitação do despedimento individual por razões não inerentes ao trabalhador.

A lógica do Memorando, em busca da austeridade e da desvalorização interna³⁵, no fundo, terá sido a de prosseguir através do “embaratecimento da mão-de-obra” o mesmo objetivo que, nos países não integrantes de uma União Económica e Monetária, se alcança por via da desvalorização cambial³⁶.

No domínio laboral, mais propriamente ao nível da “concertação social” de topo, devem ser mencionados dois acordos: o Acordo Tripartido para a Competitividade e Emprego, de 22 de março de 2011 e o Compromisso para o Crescimento Competitividade e Emprego, de 18 de Janeiro de 2012. Muitas das medidas previstas no Memorando da Troika constavam já do primeiro acordo de concertação e o segundo acordo de concertação serviu para os “parceiros sociais” subscritores³⁷ emprestarem legitimidade às medidas laborais que eram vigorosamente contestadas nas ruas e nos locais de trabalho. Este apoio da “concertação social”, dada a impopularidade das cortantes medidas laborais adotadas, foi um balão de oxigénio para o Governo, cada vez mais contestado e desacreditado, e simultaneamente dividiu o movimento laboral e social na resistência às alterações propostas. Às vezes, poucas é certo, a “concertação social” divergiu da política laboral prosseguida. Foi o que sucedeu em matéria de salário mínimo. A dada altura, se não todos, pelo menos a maioria dos membros da Comissão Permanente de Concertação Social manifestaram-se favoráveis à subida do salário

³⁴ Mas os dados parecem apontar no sentido da redução dos salários na riqueza produzida no período imediatamente anterior à crise financeira internacional, isto é, entre 2000 e 2007 (cfr. Ricardo Mamede, *O que fazer com este país*, cit., p. 53-57.

³⁵ Estes objetivos da UE parecem não ser passageiros, pois, como observam A. Baylos, N. Castelli e F. Trillo, a “consolidação das políticas de austeridade e de desvalorização interna como colunas vertebrais da nova governança europeia estão erigindo-se em elementos essenciais de uma nova civilização europeia” (*Negociar en Crisis ...*, cit., 95).

³⁶ Neste sentido, Ana Costa e José Castro Caldas, “A União Europeia e Portugal ...”, cit., p. 110-113.

³⁷ Do lado sindical, estes acordos foram outorgados só por uma central sindical (UGT). A outra central representada na Comissão Permanente de Concertação Social (CGTP- Intersindical) não só não os subscreveu como lhes moveu uma resistência militante.

mínimo nacional. A Troika e o Governo, porém, surdos aos clamores dos “parceiros sociais”, opuseram-se intransigentemente³⁸.

3. MEDIDAS LABORAIS DE AUSTERIDADE

Convém agora dar a conhecer as principais medidas legislativas de caráter laboral levadas a cabo, essencialmente, quando Portugal era um país formalmente sob a intervenção do Fundo Monetário Internacional, do Banco Central Europeu e da Comissão Europeia³⁹. Foram variadas e de largo alcance as iniciativas adotadas. Embora o objetivo geral tenha sido a redução salarial e uma transferência intencional de rendimentos do trabalho para o capital⁴⁰, tais iniciativas podem ser arrumadas segundo os objetivos mais particularizados tidos em vista e o setor em que incidiram.

3.1. DIMINUIÇÃO DO SALÁRIO

Assim, no setor público, podem começar por se destacar aquelas medidas diretamente destinadas ao embaratecimento e desvalorização da retribuição ou vencimento. Foi o que sucedeu com a lei do orçamento de Estado para 2011⁴¹, no quadro do chamado Programa de Estabilidade e Crescimento III (PEC III), onde, para os trabalhadores da Administração Pública e do Setor Empresarial do Estado com salários iguais ou superiores a 1500 Euros, houve cortes salariais entre 3,5 e 10%, os quais se mantiveram em 2012 e 2013.

No orçamento para 2014, o montante salarial sujeito a cortes baixou. De 1500 euros passou para 675 euros, quantia esta sujeita a um corte de 2,5%, que aumentava progressivamente até ao salário bruto de 2000 euros. A partir deste montante, a taxa de redução foi fixada em 12%. A norma que impunha um corte entre 2,5 e 12% foi considerada inconstitucional⁴².

³⁸ O aumento do salário mínimo nacional (de 485 para 505 Euros) só veio a ser concertado no Acordo Relativo à Atualização da Retribuição Mínima Garantida, Competitividade e Promoção do Emprego, celebrado em 24 de Setembro de 2014, já quando o Memorando da Troika havia expirado.

³⁹ Sobre estas medidas, Jorge Leite, Hermes Augusto Costa, Manuela Carvalho da Silva e João Ramos de Almeida, “Austeridade, Reformas Laborais e Desvalorização do Trabalho”, in *A Economia Política do Retrocesso*, cit. p. 127 e ss.; Jorge Leite, “A reforma laboral em Portugal”, *Revista General de DerechodelTrabajo y de la Seguridad Social*, n.º 34, 3013.

⁴⁰ Sobre esta significativa transferência, cfr. José Reis, *A Economia Política do Retrocesso*, cit. p. 15-16 e Jorge Leite, Hermes Costa, Manuel Carvalho da Silva e João Ramos de Almeida, mesma obr., 155 e ss.

⁴¹ L. n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro.

⁴² Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 413/2014, de 30 de maio.

Também deve ser salientada a retirada de 50% do Subsídio de Natal, em 2011, como sobretaxa extraordinária em sede de Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS)

Em relação aos trabalhadores do emprego público e aos pensionistas, foi ainda imposta, nos respetivos orçamentos do Estado, a supressão dos subsídios de férias e de Natal em 2012 e 2013. O Tribunal Constitucional português julgou estes cortes inconstitucionais. A declaração de inconstitucionalidade, porém, não produziu efeitos práticos em 2012, pelo que os trabalhadores ficaram sem os referidos subsídios nesse ano. Só no ano de 2013, contra a persistência do Governo, a declaração de inconstitucionalidade foi efetivamente eficaz, pelo que os trabalhadores e pensionistas não foram privados dos mencionados subsídios⁴³.

No setor privado, nos despedimentos por causas objetivas efetuados após 1 de novembro de 2011, o montante da compensação foi, por fases, fortemente reduzido. Por cada ano ou fração de ano de antiguidade, o trabalhador, em vez de um mês de retribuição, passou a auferir, primeiro, 20 dias e, para futuro, 12 dias. À diminuição substancial da base de cálculo, acresce a fixação de um limite máximo em relação ao montante global da compensação. Esta não pode ser superior a 12 retribuições base e diuturnidades⁴⁴. Este regime serve agora de modelo para a compensação a atribuir na cessação dos contratos de trabalho motivada por causa não inerente à pessoa do trabalhador, como, por exemplo, na caducidade dos contratos de trabalho a termo resolutivo.

Verificou-se igualmente uma baixa acentuada na retribuição pelo trabalho suplementar.

3.2. CONGELAMENTO DE CARREIRAS PROFISSIONAIS

As promoções e as progressões foram suspensas no emprego público.

⁴³ O Ac. n.º 353/2012 do TC, de 5 de julho, declarou os cortes dos subsídios de férias e de Natal aplicáveis aos trabalhadores do setor público inconstitucionais, mas, ao abrigo do art.º 282º, n.º 4, da Constituição, não executou os efeitos desta inconstitucionalidade, pelo que os montantes dos subsídios não chegaram aos destinatários. Por seu turno, o Ac. n.º 187/2013 do TC, de 5 de Abril, prosseguiu no mesmo rumo, considerando inconstitucional o corte do subsídio efetuado em 2013. Sobre estes acórdãos, cfr. A. Casimiro Ferreira e José M. Pureza, “Estado de direito ou Estado de exceção: a justiça constitucional face ao questionamento do Estado Social”, *A Economia Política do Retrocesso ...*, cit., 283 e ss. principalmente p. 294 e ss.

⁴⁴Cfr. art.º 366º, n.º 2, al. b) do CT, na redação dada pela L. n.º 23/2012, de 25 de junho

3.3. DILATAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO

Prolongar o tempo de trabalho, foi outra das orientações laborais no período de austeridade⁴⁵. Diminuiu o período de férias. Em relação ao emprego privado, no regime anterior o período mínimo era de 22 dias úteis, a que poderiam acrescentar-se três dias⁴⁶, e no emprego público, em função da idade do trabalhador, o período mínimo de férias era de 25 dias úteis e o máximo poderia atingir os 28 dias úteis⁴⁷. Segundo as alterações recentes, o período mínimo de férias é de 22 dias úteis tanto no setor privado como no público⁴⁸.

Apesar de representarem símbolos importantes para a comunidade a que respeitam, assinalando eventos decisivos ou marcantes na sua formação e consolidação, sendo, por isso, imprescindíveis para a identificação histórica, cultural e civilizacional de um povo, nem os feriados escaparam à onda economicista da produtividade e da competitividade. Suprimiram-se dois feriados religiosos (Dia de Corpo de Deus e Dia de Todos os Santos) e dois feriados alusivos a datas político-históricas do maior significado para Portugal: o 5 de outubro, data da implantação da República, e o 1 de dezembro, dia em que, no ano de 1640, foi reconquistada a independência portuguesa perdida em 1580⁴⁹.

Ainda neste contexto de aumento do tempo de trabalho, deve ser mencionada a extinção do descanso compensatório por trabalho prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia de feriado, descanso remunerado esse que era reconhecido até à sua revogação pela L. n.º 23/2012, de 25 de junho.

O uso temporalmente mais flexível da força da força de trabalho tem sido acolhido ao longo dos tempos no ordenamento laboral português. Nomeadamente, vem-se permitindo o regime de adaptabilidade do período normal de trabalho, definindo este em termos médios, o que possibilita, dentro de certos limites, um aumento do limite máximo do período normal de

⁴⁵ Isto num país onde o período efetivamente trabalhado é dos mais longos da Europa. Segundo um estudo da OCDE baseado em dados do *Eurostat*, em média os portugueses trabalham 1857 horas enquanto na Alemanha, país onde se trabalha menos tempo, a média é de 1371 horas. Portanto, em média os trabalhadores portugueses laboram mais 486 horas por ano do que os trabalhadores alemães. Portugal é o sexto país da União Europeia onde se trabalha mais horas, a seguir à Hungria, Estónia, Polónia, Letónia e Grécia. Claro que atendendo à produtividade os números invertem-se. Em 2013, a produtividade dos trabalhadores na Alemanha era de 126,6 ao passo que a dos trabalhadores em Portugal era de 65,3.

⁴⁶ Cfr. art. 213º, n.ºs 1 e 3 do CT antes da vigência do regime atual.

⁴⁷ Cfr. art.º 173º, n.º 1, do revogado Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (L. n.º 59/2008, de 11 de setembro).

⁴⁸ Cfr. oart. 238º, n.º 1 do CT, na redação dada pela L. n.º 23/2012, de 25 de junho, e o art. 126º, n.º 2, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (L. n.º 35/2014, de 20 de junho).

⁴⁹ Supressão feita pela L. 23/2012, de 25 de junho, ao art.º 234º do CT.

trabalho. Esta adaptabilidade pode ser feita por instrumentos de regulamentação coletiva ou por acordo individual entre trabalhador e empregador.

Ainda antes do período de austeridade propriamente dito, com o Código de Trabalho de 2009, intensificou-se a flexibilidade do tempo de trabalho. Nomeadamente, foi legalmente acolhida a figura do “banco de horas”⁵⁰. Através dela, o empregador pode aumentar o período normal de trabalho diário. No período a que nos estamos referindo, liberalizou-se ainda mais este regime, permitindo a sua instituição através de acordo entre o empregador e o trabalhador, ou seja, não condicionando, como no passado, a sua existência a previsão em instrumento de regulamentação coletiva⁵¹, ou permitindo a esta a fixação do chamado “banco de horas grupal”⁵².

3.4. MAIOR TOLERÂNCIA COM O DESPEDIMENTO

Outra área que sofreu alterações foi a da chamada flexibilidade laboral externa, ou seja, a das regras da cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. A maior facilidade de despedir, com vulneração para na senda a estabilidade no emprego, foi também um dos objetivos visados nas alterações legislativas desencadeadas a pretexto da crise. Não levou ao aparecimento de novas formas de cessação do contrato, nem à alteração do quadro constitucional, que exige uma justa causa ou um motivo sério para a rutura lícita do contrato de trabalho.

A alteração da noção constitucional de justa causa, tantas vezes anunciada e tão ardentemente desejada por alguns setores da sociedade portuguesa, ainda não foi desta vez levada a cabo. O que porventura se explica por, nas circunstâncias atuais, importarem principalmente as regras sobre os despedimentos por razões económicas ou, na linguagem preferida por alguns, os despedimentos por causa objetiva. E, a este respeito, o regime do despedimento coletivo é bastante permissivo, não faltando jurisprudência e doutrina que vão ao ponto de entender que os motivos deste despedimento, desde que verídicos, são insindicáveis. Deste modo, não se justificava nenhuma alteração nesta forma de despedimento. Mas já o mesmo não entendeu o legislador em relação ao despedimento por

⁵⁰Cfr. o art.º 208º do CT. Acerca do banco de horas e do trabalho suplementar, cfr. Joana Nunes Vicente, “O novo regime do tempo de trabalho”, in *O Memorando da “Troika” e as Empresas*, Almedina, 2012, p. 125 e ss.

⁵¹Cfr. o art.º 208º-A do CT, introduzido pela L. n.º 25/2012, de 25 de junho.

⁵²Nos termos do art.º 208º-B do CT, introduzido pela L. n.º 25/2012 de 25 de junho

extinção do posto de trabalho e ao despedimento por inadaptação⁵³. Entendeu-se que estas formas ainda eram demasiado restritivas.

Quanto ao despedimento por extinção do posto de trabalho, sustentou-se que a lei não deve proteger os trabalhadores em postos de trabalho mais antigos, devendo ser antes o empregador a fixar “os critérios “relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”. E desde que o empregador cumprisse os critérios por ele próprio definidos, entendia-se que ficaria demonstrada a impossibilidade prática de manutenção da relação laboral, nos termos do disposto no art.º 368º, n.º 2 e n.º 4 do CT, de acordo com a redação dada pela L. n.º 23/2012, de 25 de junho. Atendendo a que estas normas abriam “[...] a porta a despedimentos arbitrários ou judicialmente incontroláveis” e a que a regra da impossibilidade prática de manutenção da relação laboral deveria continuar a ser aferida pela indisponibilidade de outro posto de trabalho para o trabalhador, o Tribunal Constitucional considerou-as inconstitucionais, «por violação da proibição de despedimento sem justa causa consagrada no artigo 53º da Constituição»⁵⁴.

Em relação ao despedimento por inadaptação, estenderam-se os motivos justificativos desta causa de cessação. Esta modalidade de despedimento surgiu para responder àquelas situações em que o trabalhador não se adaptava ao posto de trabalho por este ter sofrido alterações. É certo que, desde o início, também se abriu a porta, para os “cargos de complexidade técnica e de direção”, à possibilidade da inadaptação se verificar em caso de incumprimento de “objetivos previamente fixados e formalmente aceites”⁵⁵. Mas o que essencialmente justifica esta modalidade de despedimento é a impossibilidade prática de manutenção da relação laboral em consequência da introdução de modificações no posto de trabalho. Assim não entendeu o *Memorando de Entendimento* de 2011, para o qual o despedimento por inadaptação deveria ser legitimado «... mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local de trabalho» e não deveria estar condicionado «à obrigação da tentativa de transferência do trabalhador para outro posto de trabalho disponível ou uma função mais apropriada». Contudo, logo de seguida, mesmo entendendo que esta obrigação é supérflua, o *Memorando*, “benévolo”, fazendo marcha atrás, concedeu que «Em

⁵³ Acerca do regime destas modalidades de despedimento, cfr. Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, cit., pp. 391-399.

⁵⁴ Ac. n.º 602/2013, de 20 de setembro (alíneas f) e g) da Decisão).

⁵⁵ Art. 2º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de outubro. Foi este diploma que, dando cumprimento ao Acordo Económico e Social de 1991, introduziu a figura do despedimento por inadaptação no sistema jurídico português.

regra, se existirem postos de trabalho disponíveis, compatíveis com as qualificações dos trabalhadores, devem ser evitados despedimentos»⁵⁶.

Dando seguimento a estes propósitos, o legislador de 2012 veio ampliar a figura da inadaptação às situações em que ocorra “uma modificação substancial da prestação realizada pelo trabalhador”, desde que tal modificação se afigure como definitiva⁵⁷. O modo como se executa a prestação é algo que se relaciona com o trabalhador, sendo, nesta medida, uma característica subjetiva, ou seja, o despedimento por inadaptação, ao lado de causas objetivas, passou a admitir causas subjetivas, ainda que não culposas. Causas que eram tradicionalmente enquadradas na figura da inaptidão, passaram agora a ser incluídas na inadaptação. Para o Tribunal Constitucional o regime legal situa-se ainda nos quadros da justa causa constitucionalmente admissível. Mas o certo é que, deste modo, se facilitou o despedimento.

No que respeita à maior facilitação do despedimento por razões não inerentes ao trabalhador, não podem ser olvidadas as alterações, já aludidas, ao regime da compensação. Na verdade, para tornar o regime deste despedimento mais permissivo, não é necessário que aumentem as suas causas legítimas ou que se flexibilizem as causas e requisitos existentes. Basta que se torne a compensação mais barata. E o regime português, pelo menos tendo como referência o regime anterior, tornou a compensação bem mais barata. Custa agora pouco liquidar o emprego a um trabalhador, o que do ponto de vista constitucional não deixa de ser controverso.

3.5. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

No campo do direito coletivo as alterações não foram muitas, embora tenham sido bastante significativas⁵⁸.

Convém principiar por recordar que, imediatamente antes do período de aplicação do Programa de Assistência Económica e Financeira, pela primeira vez se permitiu a adesão individual de um trabalhador a uma convenção coletiva. Na verdade, nos termos do art.º 497º do CT de 2009, caso exista mais do que uma convenção coletiva aplicável na empresa, os trabalhadores não filiados em associações sindicais podem escolher a convenção coletiva que lhe será aplicável. Não se trata apenas de consagrar uma forma de extensão individual do

⁵⁶Cfr. o ponto 4.5., al. i do *Memorando de Entendimento*.de 2011.

⁵⁷Cfr. o art.º 375º, n.º 2, do CT, na redação dada pela L. 23/2012..

⁵⁸ Para maiores desenvolvimentos, João Reis, “Troika e alterações no direito laboral coletivo”, in *O Memorando da “Troika e as Empresas”*, cit., p. 133 e ss.

conteúdo da convenção coletiva à revelia dos sujeitos laborais coletivos outorgantes da convenção coletiva em causa, mas, inclusive, de favorecer trabalhadores não sindicalizados em relação aos filiados em sindicatos. Mesmo para quem entenda que a Constituição portuguesa suporta um regime deste tipo, tem de reconhecer que, num ordenamento constitucional em que a liberdade sindical goza do regime privilegiado dos direitos, liberdades e garantias fundamentais⁵⁹, se trata de um regime heterodoxo⁶⁰.

Também convém lembrar que, com o Código de Trabalho de 2003, a convenção coletiva pode, excetuando algumas matérias, estabelecer piores condições do que as previstas na lei⁶¹, o que possibilita, objetivamente, um exercício mais adaptado às necessidades empresariais. Se este regime representa ou não a morte do princípio do tratamento mais favorável e se este princípio tem ou não assento constitucional, é, sem dúvida, uma importante questão, a nosso ver bastante controversa, mas que não cabe desenvolver no âmbito desta reflexão⁶².

A referência a estas duas alterações ajudam-nos a compreender o sentido que se pretende reservar para a negociação coletiva no futuro e a enquadrar as modificações operadas recentemente.

Com efeito, a atribuição aos trabalhadores não filiados em sindicatos da faculdade de escolherem – uma espécie de fato à medida - a convenção coletiva aplicável, traduz uma inequívoca desvalorização do papel das associações sindicais. Tratou-se de uma medida para estender o conteúdo das convenções coletivas? Talvez sim; talvez seja uma curiosa e “original” via para atingir este desiderato. Mas uma coisa é certa: ela conduz a um enfraquecimento sindical.

E a possibilidade de a convenção coletiva disciplinar *in pejus* as condições de trabalho remete-nos para temática das funções da convenção coletiva. Pretende-se transmitir a mensagem de que longe vão os tempos em que a convenção era essencialmente um instrumento de progresso laboral e social, isto é, de melhoria das condições de trabalho e de

⁵⁹ A liberdade sindical está consagrada no art.º 55º da CRP e é-lhe aplicável o regime previsto nos arts. 17º e 18º da CRP.

⁶⁰ Sobre este regime, cfr. Júlio Gomes, “Nótula sobre o artigo 497º do Código de Trabalho de 2009”, *Questões Laborais*, n.º 44, p. 5 e ss. Com razões convincentes, Maria R. P. Ramalho entende que este regime atenta contra a Constituição portuguesa, cfr. *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas*, Almedina, 2012, p. 305-308.

⁶¹ O CT de 2003 rompeu com a conceção tradicional do princípio do tratamento mais favorável (art. 4º na versão original) e o CT de 2009, no art.º 3º, n.º 3, para as matérias nele previstas, parece tê-la recuperado.

⁶² Para maiores desenvolvimentos, cfr. João Reis, “Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima”, in *Para Jorge Leite, Escritos Jurídicos-Laborais*, I, Coordenadores João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra Editora, 2014, p. 855 e ss.

vida de quem põe o seu labor ao serviço de outrem. Mais, pretende-se inculcar a ideia de que nos tempos correntes é inevitável baixar as condições de trabalho e de vida. De que “vivemos acima das nossas possibilidades”. O que para a convenção coletiva significa uma diretriz bem clara: os salários não devem subir; o salário real deve baixar. Tudo em nome da promoção da concorrência e competitividade empresarial no mercado nacional e mundial.

3.5.1. Anulação de regimes convencionais

Com o propósito já aludido de embaratecimento da força de trabalho, a lei desferiu um dos ataques mais significativos à convenção coletiva de trabalho. Com efeito, anulou todas as disposições de instrumentos de regulamentação coletiva vigentes que consagrassem montantes de compensação superiores aos estabelecidos pela lei em caso de cessação do contrato. Eliminou as cláusulas da convenção coletiva que reconheciam descanso compensatório em caso de trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado. Suprimiu a majoração do período legal de férias fixada nas convenções coletivas fixadas celebradas depois de 1 de dezembro de 2003. Suspendeu os acréscimos retributivos pagos pelo trabalho suplementar, se fossem superiores aos previstos na lei, pelo prazo de dois anos e, passado este período, determinou a baixa destes montantes para metade, desde que não fiquem abaixo do limite previsto na lei⁶³. Apesar de em todas estas situações estar em causa o desrespeito pelo exercício da autonomia coletiva levado a cabo durante anos, e o respeito que a lei deve ter por uma fonte de direito do trabalho ligada ao exercício de um direito fundamental, o Tribunal Constitucional, ainda assim, considerou constitucional a supressão das normas desrespeitadoras das cláusulas da convenção coletiva sobre a compensação em caso de cessação do contrato, bem como a suspensão daquelas que se reportavam aos acréscimos retributivos por prestação de trabalho suplementar⁶⁴.

No emprego público, um dos exemplos do pouco crédito do legislador pela convenção coletiva, durante o período de intervenção da Troika, foi o do regime da duração do trabalho. O período diário e semanal aumentou, respetivamente, de 7 para 8 e de 35 para 40 horas. E o legislador veio afirmar expressamente que o novo regime era imperativo e prevalecia sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Havia convenções coletivas vigentes

⁶³Cfr. o art.º 7º da L. n.º 23/2012, de 25 de junho. Para uma apreciação geral deste diploma, Júlio Gomes, “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no código do trabalho pela L. n.º 23/2012 de 25 de Junho”, *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 72, Abr./Set. 2012, p. 575 e ss.

⁶⁴Cfr. o Ac.do TC n.º 602/2013, de 20 de setembro.

estabelecendo um período laboral menos longo? Havia, mas isso pouco ou nada importou para o legislador de 2013⁶⁵. E esta atitude também não mereceu censura constitucional⁶⁶

3.5.2. Os critérios para a adoção de portaria de extensão

Com idêntico intuito de desvalorização, já antes, o *Memorando de Entendimento*, no que respeita à política salarial, entre outras medidas⁶⁷, tinha proposto a alteração dos critérios para a emissão de portarias de extensão de molde a tornar mais difícil a extensão do conteúdo das convenções coletivas, o que permite, nomeadamente, obstar à extensão das cláusulas de conteúdo pecuniário.

Dado o universo de destinatários abrangidos diretamente pela convenção coletiva ser restrito, devido à regra da eficácia relativa, e a razões ligadas com o princípio da igualdade e de melhoria das condições de trabalho, o recurso à portaria de extensão no ordenamento português tem sido significativo. Por esta via, tem aumentado substancialmente o âmbito de abrangência subjetiva das convenções coletivas. Sendo a portaria de extensão da autoria de membros do Governo, ela representa uma administrativização de um domínio laboral onde, à partida, seria desejável que imperasse a autonomia coletiva dos sujeitos laborais. Não se contesta a existência desta via administrativa; o que se critica é o seu uso excessivo.

Segundo o art. 514º, n.º 2, do Código do Trabalho, pode adotar-se uma portaria de extensão quando as circunstâncias sociais e económicas caracterizadoras do setor de atividade ou profissional para onde se pretende estender o instrumento de regulamentação coletiva justificarem a aplicação do regime que se estende. O critério legal atende, pois, às características do setor regulado e do setor a regular, à identidade ou semelhança entre eles existente do ponto de vista económico e social. É, sem dúvida, um critério pouco concretizado.

Ora, invocando pouca clareza nos critérios existentes quanto à extensão da convenção coletiva e a falta de critérios quanto à representatividade dos sujeitos celebrantes da convenção coletiva, o *Memorando de Entendimento* veio propor, respetivamente, maior densificação dos critérios de extensão e critérios quantitativos e qualitativos para medir a representatividade dos chamados “parceiros sociais”⁶⁸.

⁶⁵Cfr. arts. 2º e 10º da L. 68/2013, de 29 de agosto.

⁶⁶ Com se deduz do juízo de conformidade constitucional do Ac. do TC n.º 794/2013, de 21 de novembro.

⁶⁷ Entre as outras medidas de política salarial previstas destacam-se a proibição do aumento do salário mínimo sem revisão prévia do programa acordado com a Troika e a descentralização da negociação coletiva.

⁶⁸ Na segunda atualização do *Memorando* (dezembro de 2011), deixou de se fazer referência aos critérios qualitativos e ao papel do Instituto Nacional de Estatística na aferição da representatividade.

Esta proposta, como já antes defendemos⁶⁹, foi razoável. Sobretudo ao apelar para a fixação de critérios de representatividade, o *Memorando* fazia notar um dos grandes vícios legais do sistema de relações coletivas português, a ausência no setor privado de critérios legais para aferir da representatividade das associações sindicais e das associações de empregadores⁷⁰. A justificação destes critérios num regime de pluralismo sindical impõe-se por si só.

Porém, a razoabilidade esvai-se caso se pretenda aproveitar deficiências do regime jurídico em vigor para o substituir por outro onde se atende preferencialmente às consequências da extensão da convenção coletiva para a competitividade das empresas não filiadas abrangidas e a critérios demasiado restritivos. Foi manifestamente o que sucedeu. Recorrendo a um procedimento que suscita dúvidas quanto à sua legalidade e até à sua constitucionalidade⁷¹, o Governo exige para a emissão de uma portaria de extensão que haja nesse sentido uma pedido conjunto da associação sindical e associação de empregadores outorgantes da convenção coletiva a estender, assim excluindo da possibilidade de extensão os acordos de empresa e os acordos coletivos de trabalho, o que, no mínimo, é difícil de compreender. Por outro lado, exige-se que a parte representativa dos empregadores que subscreveu a convenção coletiva tenha ao seu serviço, no mínimo, 50% dos trabalhadores no âmbito de aplicação pretendido, e dela faça parte associados que representem 30% das micro, pequenas e médias empresas, requisito este apenas prescindível caso não se pretenda estender a convenção coletiva para este tipo de empresas⁷².

Não é preciso ter “dons adivinatórios” para prever que com este regime vai diminuir substancialmente o número de trabalhadores e empregadores abrangidos por convenções coletivas.

3.5.3. Sobrevigência da convenção coletiva

Com respeito à eficácia temporal da convenção coletiva, deve também ser mencionada, de acordo com a orientação do *Memorando*, a redução legal do período de

⁶⁹Cfr. “Troika e alterações no direito laboral coletivo”, cit., p. 139-144.

⁷⁰ No emprego público, no que respeita à legitimidade para a negociação coletiva, o art.º 349º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas consagra critérios de representatividade.

⁷¹ O instrumento normativo usado pelo Governo para regular esta matéria foi a resolução do Conselho de Ministros. Ora, esta regulamentação veio não só completar como verdadeiramente alterar a disciplina fixada na lei – mais propriamente no Código do Trabalho-, e, por outro lado, veio regular dimensões do direito à contratação coletiva, que é um direito com assento constitucional. Temos dúvidas de que a regulamentação adotada possa assumir a forma de resolução.

⁷²Cfr. a Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução n.º 43/2014, de 27 de junho.

sobrevigência de 18 para 12 meses⁷³. O mesmo é dizer que com esta alteração legal se apressou caminho para uma eventual caducidade da convenção coletiva.

3.5.4. Nível da negociação coletiva

Na esteira do Acordo Tripartido de Março de 2011, o Governo português assumiu o compromisso no *Memorando* de promover uma “descentralização organizada” da convenção coletiva, isto é, de promover a negociação coletiva a nível da empresa⁷⁴ e de envolver nesta negociação estruturas representativas dos trabalhadores que não sejam sindicais, nomeadamente, a comissão de trabalhadores, uma organização de representação unitária dos trabalhadores da empresa. Estas estruturas deveriam poder negociar condições de mobilidade funcional e geográfica, bem como o regime do tempo de trabalho em empresas que empregassem até 250 trabalhadores. Este desiderato não foi, porém, transposto para a lei nestes precisos termos. Permite-se antes que as associações sindicais possam conferir poderes às estruturas representativas dos trabalhadores na empresa, incluindo a comissão de trabalhadores, para negociar só em relação aos seus associados, em empresas até 150 trabalhadores⁷⁵.

3.5.5. Suspensão da convenção coletiva

Refira-se, por último, uma significativa e sintomática alteração legal no regime da convenção coletiva não imposta pelo *Memorando*, mas querida pelo legislador português de 2014. Trata-se da admissibilidade da suspensão, total ou parcial, da convenção coletiva.

A possibilidade de suspensão da convenção coletiva não é um regime desconhecido do ordenamento português. Pelo contrário, ela existe, desde a década de setenta do século passado, para as empresas em situação económica difícil. Mas, à luz deste regime mais antigo, para se considerar uma empresa em situação económica difícil é necessário, nas empresas privadas, um «... acordo da maioria dos respectivos trabalhadores, expresso por voto secreto», um processo formal de averiguação e uma decisão do Conselho de Ministros⁷⁶. Só depois deste procedimento a empresa pode ser declarada em situação económica difícil e só

⁷³Cfr. o art.º 501º, n.º 3 do CT antes e depois da L. n.º 55/2014, de 25 de agosto.

⁷⁴ O incremento da negociação coletiva a nível de empresa tem sido impulsionado noutros países, como Itália e Espanha. (Neste sentido, A. Baylos, N. Castelli, F. Trillo, *Negociar en Crisis ...*, cit., p. 73 e ss.

⁷⁵Cfr. o art.º 491º, n.º 3, do CT, na redação dada pela L. n.º 23/2012, de 25 de junho.

⁷⁶ Nos termos dos arts. 1º, n.º 2, al. d), 3º e 4º do DL n.º 353-H/77, de 29 de agosto.

após esta declaração, como uma das medidas possíveis, pode ser suspensa a convenção coletiva. O regime é cuidadoso.

Para o legislador de 2014, em situações de crise empresarial, os subscritores de uma convenção coletiva podem suspendê-la, desde que tal seja necessário para “assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho”⁷⁷. Não se está contra o mérito ou demérito deste regime. Mas surpreende e causa receio a facilidade com que se admite um ato com consequências laborais tão sérias como a suspensão da convenção coletiva. Basta um acordo escrito, onde expressamente se fundamente a suspensão e o seu prazo de vigência. Nem sequer um procedimento sumário é exigido.

3.5.6. Subsídio de desemprego

Só mais um exemplo, para acabar, de um conjunto de medidas de desvalorização do mercado de trabalho, ou, numa linguagem menos economicista e mais expressiva, de agravamento das condições de vida de quem perdeu o emprego. Situa-se ele na sensível e dolorosa área do desemprego. Dando seguimento ao estabelecido no *Memorando de Entendimento*, a duração máxima do subsídio de desemprego passou de 30 para 18 meses⁷⁸ eo limite máximo do subsídio de desemprego passou a corresponder a 2,5 vezes o Indexante dos Apoios Sociais⁷⁹. Mas nem tudo foi mau: o período contributivo necessário para aceder ao subsídio de desemprego foi reduzido de 450 para 360 dias⁸⁰ e o Memorando propôs que os trabalhadores autónomos economicamente dependentes passassem a ter acesso a subsídio de desemprego.

4. AS ALTERAÇÕES E O DIREITO LABORAL: UM DIREITO DIFERENTE?

Os novos regimes laborais introduziram decerto novos traços e características no direito do trabalho. Importa, contudo, mais do que apreender os novos conteúdos normativos, surpreender o sentido e significado desses novos conteúdos.

De um modo genérico, talvez se possa dizer que as mudanças no direito laboral português se orientaram em quatro direções distintas mas complementares: enfraquecimento

⁷⁷ Nos termos do art. 502º, n.º 2, do CT, na redação dada pela L. n.º 55/2014, de 25 de agosto.

⁷⁸ Cfr. o art.º 37º do DL n.º 220/2006, de 3 de novembro, na redação dada pelo DL. n.º 64/2012, de 15 de março

⁷⁹ Cfr. o art.º 29º do DL n.º 220/2006, de 3 de novembro na redação dada pelo DL. n.º 64/2012, de 15 de março.

⁸⁰ Art. 22º, n.º 1 do DL n.º 220/2006, de 3 de novembro, na redação dada pelo DL. n.º 64/2012, de 15 de março.

da função protetora do direito do trabalho em nome de exigências do mercado, ofuscação do conflito laboral básico, desvalorização da vertente coletiva e menorização do trabalho.

4.1. MENOS PROTEÇÃO PARA A PESSOA E MAIS PARA O EMPREGADOR

A função de proteção do direito laboral é, como sabemos, uma das notas mais salientadas para caracterizar este ramo de direito e para explicar a sua “libertação” do direito civil, donde é originário. Invoca-se que em vez de regular relações entre iguais assume as diferenças de poder inerentes à relação laboral e se apoia numa racionalidade tendente a tutelar o contraente mais débil. Mesmo quem entenda que esta dimensão do direito do trabalho tem sido exagerada, pois tem servido para ocultar uma outra de sentido contrário, já que o direito de trabalho desempenha igualmente o papel de legitimação e racionalização do poder de um privado sobre outro, imprescindível ao funcionamento do atual modo de produção, tem de reconhecer o saldo histórico que ela representou e a vantagem que ela ainda assume na atualidade. O progresso sócio-laboral, material e espiritual, deve muito à função tutelar do direito do trabalho.

A proteção do contraente mais débil vem, há já alguns anos, como a luz da vela que vai esmorecendo, perdendo intensidade. A hipossuficiência do trabalhador ou teria, segundo uns, desaparecido, ou, segundo outros, diminuído fortemente. O que conta agora, acima de tudo, são as exigências do mercado. Este, explicam-nos alguns economistas e diretores de recursos humanos, fica muito nervoso quando não lhe fazem a vontade. E isso é perigoso porque o nervosismo do mercado não é como o dos trabalhadores - que se pode desprezar -, pois pode levar ... ao desastre social!

Esta lógica foi levada ao extremo pelos responsáveis, nacionais e estrangeiros, das “reformas laborais” durante o período mais agudo da crise. É ela que explica as súbitas e radicais medidas de embaratecimento de mão-de-obra, da continuação e reforço de um regime de despedimento por razões económicas bastante permissivo, da subjugação das razões pessoais e familiares dos trabalhadores aos interesses da empresa no regime do tempo de trabalho, da polivalência funcional, da mobilidade geográfica do local de trabalho, etc.

E, neste trilho, o risco do direito do trabalho se transformar num direito da empresa pode não ser pura ilusão. Até porque é propagandeado um receituário ideológico, na aparência coerente e lógico, de tendência universalizante, tentando justificar a via prosseguida não só como a melhormas também como a única.

Argui-se que o interesse da empresa (ou será do empresário?) coincide com o interesse nacional, o que seria patente, desde logo, na dramática questão do desemprego e na redução das despesas públicas. Se o Estado quer combater a praga do desemprego, só através das empresas privadas, diz-se, o pode conseguir. Estas empresas é que – assevera-se-, sem custos públicos, podem promover o emprego. E assim o Estado necessita de menos impostos para custear empresas públicas e, além disso, expulsa-se o Estado da economia, uma vez que, argumenta-se, ele não foi feito para produzir⁸¹. Tudo a bem do interesse nacional! Este – asseguram alguns briosos defensores do orgulho pátrio - só por via de uma acesa e genuína concorrência entre empresas pode ser alcançado.

Mas podem as empresas funcionar sem capital? Claro que não! Então há que atrair quem possua capital, pouco importando que seja nacional ou estrangeiro, pois o capital não tem rosto. Mas há um problema, os capitalistas só investem se em Portugal lhes forem oferecidas melhores condições que noutros países; se não deslocalizam-se para outras paragens. Há que evitar isto. É preciso induzi-los a usar a sua sacrossanta liberdade de circulação para se fixarem em Portugal. E entre os trunfos principais de aliciamento encontra-se a possibilidade, claro está, de eles acederem, usarem e afastarem força de trabalho de acordo com a sua vontade. E, nesta perspetiva, o melhor seria não haver regras e remeter a regulação da relação de trabalho para a autonomia da vontade, mas como isto poderia levar a resultados lesivos da nossa consciência ético-jurídica e, por outro lado, como o uso racional e eficaz da força de trabalho justifica a existência de uma disciplina jurídica, o melhor é haver regras laborais, desde que, bem entendido, não sejam muitas e, sobretudo, resistentes ao exercício da liberdade empresarial.

E nesta senda, não há outro caminho – “there is no alternative”-, que desregulamentar, flexibilizar e desvitalizar o direito do trabalho, tornando-o um *soft law*, e numa mercadoria que está no mercado mundial como qualquer outro bem⁸². Os ordenamentos laborais devem disputar entre si, “no mercado dos produtos legislativos”, o investimento do capital nacional e internacional. Devem promover o *dumping sociale* disponibilizarem-se para uma *race to*

⁸¹ Como nos recorda José Manuel Pureza, um dos “dogmas da crise-como-política”, é precisamente divulgar a «... visão do Estado como monstro que engorda sem cessar e face ao qual a única tarefa nobre é emagrecê-lo até ficar esquelético” (*Linhas Vermelhas – crítica da crise-como-política*, cit., p. 100).

⁸² Para uma perspetiva crítica, do “Direito do Trabalho como mercadoria”, António Casimiro Ferreira, *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*, cit., pp. 109-115, e Alain Supiot, *L’ésprit de Philadelphie – La justice sociale face au marché total*, Éditions du Seuil, 2010.

*thebottom*⁸³. E assim teremos o mercado acima do direito, como a *Grundnorm*, pelos vistos não só acima do direito do trabalho como acima do direito em geral⁸⁴.

Para a criação desta envolvência ideológica, têm contribuído enormemente certas organizações internacionais como o Banco Mundial, a OCDE e agências de *rating*. As próprias organizações internacionais outorgantes no *Memorando* subscrito pelo Governo português é na ideologia do mercado que, em primeiro lugar, se revêm. Também elas subscrevem a ideia de que mercado e direitos laborais não são propriamente os melhores amigos. Como observa Casimiro Ferreira, o “pedido de ajuda financeira endereçado à troika por Portugal (à semelhança do sucedido na Grécia e na Irlanda) patenteia esta lógica troca mercantil entre as necessidades do sistema financeiro e bom funcionamento de mercados e a erosão dos direitos laborais. Com grande clareza se assume que os mercados funcionam melhor com direitos *marketfriendly*, e que, nessa medida, o sentido da justiça buscada pelo direito não é compatível com o mercado”⁸⁵.

Numa reflexão em que se pretende dar a conhecer as alterações provocadas pela última crise económico-financeira no sistema jurídico-laboral português, não tem sentido avaliar aprofundadamente o argumentário acabado de expor. Nem é nossa intenção pôr em causa o papel das empresas no combate ao desemprego e do mercado nos modos de produção atuais. O que se pretende realçar agora é a hábil tentativa do discurso neoliberal para criar a convicção em largos setores populacionais, mesmo de trabalhadores, de que os regimes laborais introduzidos não são justos nem injustos mas tecnicamente necessários, fundados em estudos científicos inatacáveis. E se um direito é inevitável, julga-se, pensando erradamente, que o direito é apenas uma ciência do ser ou uma ciência exata, que não tem de se discutir se é justo ou injusto. Para os destinatários das normas laborais, um discurso deste tipo pode até confundir e levar alguns a aceitá-lo⁸⁶, mas para um jurista ele é aberrante: o direito pressupõe necessariamente a procura do justo, não se reduzindo a uma disciplina técnica; pressupõe

⁸³ Entre outros, sobre esta competição mundial de normas, Alain Supiot, “O direito do trabalho ao desbarato no mercado das normas”, *Questões Laborais*, n.º 26, 2005; Leal Amado, *Contrato de Trabalho*, 4ª Edição, Coimbra Editora, 2014, p. 29-30..

⁸⁴ Do ponto de vista político, “em nome de um estado de exceção”, um dos mais importantes dogmas em voga consiste em substituir «... o primado da soberania popular como fundamento insubstituível da condição democrática pelo primado da confiança do mercado ...» (*Linhas Vermelhas, crítica da crise-como-política*, cit., 102)

⁸⁵ *Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*, cit., p. 113.

⁸⁶ Com razão já se disse que a «... hegemonia neoliberal passa precisamente por aqui: pelo modo como consegue o consentimento perante a injustiça, pela forma como constrói significados dentro da cabeça das pessoas. Neste processo, o senso comum mantém uma relação de intenso concubinato com as ideologias dominantes» (José Soeiro, Miguel Cardina e Nuno Serra, in *Não acredite em tudo o que pensa. Mitos do senso comum na era da austeridade*, Lisboa, Tinta-da-china, 2013, p. ii).

sempre uma fundamentação e pretensão de validade, juízos de valor que não se compadecem com juízos explicativos de factos inevitáveis.

Do que não há dúvida é de que a dimensão protetora do direito do trabalho saiu enfraquecida na era da austeridade. E não só por causa dos conteúdos normativos que foram introduzidos. Também por causa de algumas características já conhecidas no passado que entretanto se acentuaram. Foi o que aconteceu, por exemplo, com a chamada inefetividade das normas laborais, que se traduz na maior desregulamentação e flexibilização laboral, ou numa verdadeira subversão do direito do trabalho⁸⁷. Esta característica, com maior ou menor intensidade, sempre andou ligada à aplicabilidade dos regimes laborais. Mas no período de austeridade tende a aumentar. Desde logo, porque as vítimas desta inefetividade reivindicam menos a aplicação das normas, com receio de perda do emprego ou de outra sanção menor. E com isto é a função simbólica do direito do trabalho, enquanto direito tutelar que deveria oferecer certeza e segurança aos seus destinatários, que se desvirtua⁸⁸. Na verdade, ao facilitar a instabilidade e precariedade da relação do trabalho, abre-se mais facilmente a porta para abusos das vulnerabilidades inerentes da situação laboral.

4.2. MAIOR OCULTAÇÃO DO CONFLITO BÁSICO

Outra mudança a registar é a tendência para desvalorizar e esconder o conflito laboral e enfatizar, em contrapartida, o consenso social e a concertação laboral.

O período de austeridade foi um período de greves, de grandes manifestações de rua, de duros choques sociais e laborais, enfim, traduziu-se numa exasperação da conflitualidade. E, por isso, compreende-se que tenha havido apelo ao consenso social por parte do poder e de quem o apoiou. E ao nível da teoria jurídica também não admira que este valor seja sobrevalorizado. Os juristas parecem ter um especial gosto ou até veneração pela harmonia jurídica. Mas Já surpreende que, numa evidente ficção ideológica, se venha insinuar ou afirmar expressamente que os conflitos de interesses entre capital e trabalho são coisa do

⁸⁷ Para alguns autores, como, por exemplo, A. Casimiro Ferreira, a inefetividade associa-se a uma fase ou período de desenvolvimento do direito do trabalho, situada entre a fase inicial do fordismo e a atual fase do direito de trabalho da exceção. O autor designa por “subversão do direito do trabalho” o fenómeno em que «... o processo de aplicação do direito por parte dos empregadores assentar numa mobilização não-democrática e num uso alternativo do mesmo orientado pelos valores do mercado, de que resulta a inefetividade dos princípios protetores do direito do trabalho por relação aos trabalhadores» (*Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção*, cit., p. 96). O direito subversivo, na linguagem deste sociólogo, corresponde «... à trivialização do trabalho indigno e à naturalização da inefetividade dos direitos laborais ...» e transformou-se “em direito instituído” (mesma obra, p. 96-97 e 98).

⁸⁸ Acerca da função simbólica do direito do trabalho, *idem, ibidem*, p. 104-108.

passado e que na atualidade os adversários de classe de ontem se transformaram hoje em amistosos parceiros unidos por interesses comuns⁸⁹.

Parece-nos evidente que podem existir interesses comuns entre empregadores e trabalhadores e que a concertação entre grupos sociais não tem de significar uma “traição de classe”. Contudo, isto não significa que o direito do trabalho tenha deixado de regular uma relação entre trabalho e capital e que esta relação tenha deixado de ser assimétrica e caracterizada por interesses divergentes. O direito só desempenhará cabalmente a sua missão se conhecer a realidade a que vai referido. O que significa que o direito do trabalho, para desempenhar bem a sua tarefa, deverá ter consciência de que, ainda hoje, o seu núcleo jurídico típico e estruturante é constituído pela relação (ou, como preferem outros, a situação) de trabalho assalariado. Claro que o trabalho assalariado de hoje vai conhecendo transformações e metamorfoses. Dizer que a relação de trabalho da atualidade não é igual à que foi originada nas revoluções industriais ou que sofreu e continuará a sofrer alterações, é hoje uma banalidade de base que não vale a pena repetir. É hodiernamente uma relação muito mais diversificada e coloca novos problemas ao direito do trabalho que, por seu turno, se transmudam em outros tantos focos de tensão. Porém, o dinamismo e o caráter inovador da relação laboral não legitima duas coisas: nem que se esqueça o passado, nem que se confunda o principal com o acessório. As inovações que incessantemente se vêm verificando ao longo dos tempos não alteraram a estrutura e natureza básica assumida pela relação laboral desde o início. As novas tensões laborais, as zonas de problemicidade laboral mais recentes, como as que rodam à volta das diferenças entre os *insiders e outsiders* no mercado de trabalho, os empregados e os desempregados, os estáveis e os precários, os homens e as mulheres, os jovens e os idosos, os nacionais e os estrangeiros, etc., são dogmaticamente deveras importantes e suscitam respostas normativas adequadas. Mas elas não podem ser invocadas para obnubilar o facto de que a relação de trabalho marcante é ainda hoje a relação conflitual existente entre o empregador e o trabalhador. O objeto do direito do trabalho diversificou-se, mas a natureza da sua relação nuclear continua a ser conflitual. E daí, objetivamente, o direito do trabalho também ser essencialmente um direito do conflito laboral. A importância crescente da concertação social, cuja institucionalização em Portugal é reconhecida pelo art.º 92º da Constituição portuguesa e na União Europeia pelos arts. 152º, 154º e 155º do Tratado

⁸⁹ O direito de exceção do trabalho, o direito de trabalho da austeridade, apresenta-se, nas palavras de A. Casimiro Ferreira, «... em rutura paradigmática com os pressupostos do direito do trabalho, eliminando o conflito enquanto dinâmico das relações laborais e a proteção do trabalhador enquanto condição de liberdade» (*A Sociedade de Austeridade e o direito do trabalho de exceção*, cit., 76).

de Funcionamento da União Europeia, não significa a negação do caráter conflitual da relação de trabalho, nem da conflitualidade entre os interesses dos grupos e classes sociais. Diversamente, é justamente por reconhecer tal conflitualidade que a concertação e os mecanismos do diálogo social existem.

Todavia, deve registrar-se a tendência para associar os “parceiros sociais” às “reformas laborais” realizadas. Em Portugal, todas as mudanças laborais mais significativas dos últimos tempos foram da iniciativa ou obtiveram o apoio da Comissão Permanente de Concertação Social, um órgão tripartido, que funciona junto do Conselho Económico e Social, composto por representantes do Governo, das associações sindicais e das associações de empregadores de topo. Com exceção de uma central sindical, a CGTP-IN, quase todas as medidas laborais levadas a cabo no período de resgate financeiro obtiveram a aprovação dos outros membros do CPCS, o que constituiu, sobretudo do ponto de vista social e político, um forte suporte legitimador para as medidas tomadas e para os responsáveis por elas.

Em correspondência com estas práticas, deve ser realçado que o mecanismo da concertação social se vem revelando como uma fonte de facto do direito do trabalho, a qual, embora não conste entre as fontes formais, tem vindo a assumir uma importância crescente. Neste quadro, pode dizer-se que o direito do trabalho é cada vez mais um direito do diálogo e da concertação social, ou, talvez mais rigorosamente, feito em diálogo e concertação.

4.3. MAIOR DEBILITAÇÃO DA DIMENSÃO COLETIVA

As alterações laborais promovidas durante o período de intervenção apontam claramente para um enfraquecimento do direito coletivo. Desde logo, para uma perda de influência das associações sindicais. A pertença ao sindicato para se poder aplicar uma convenção coletiva ao trabalhador, era uma condição primária que vigorou incontestadamente no ordenamento laboral português. Ela não era respeitada só quando se justificava a emissão de um instrumento de regulamentação coletiva de origem administrativa. Mas este desvio à regra da filiação sindical, como requisito para a aplicabilidade da convenção coletiva, justificava-se sempre por razões que abrangiam um conjunto de trabalhadores, de empregadores ou de um empregador. Isto é, a extensão do conteúdo da convenção operava ainda no plano coletivo. Agora não. Permite-se que uma convenção coletiva abranja um trabalhador sem que este tenha de se filiar no sindicato celebrante.

Admite-se ainda ao trabalhador não sindicalizado a escolha de uma convenção coletiva, o que é interdito ao sindicalizado. Quer dizer, com o regime previsto no art.º 497º do CT transferiu-se para o plano individual um regime que deveria ser tratado no plano coletivo.

Os critérios para alargar o âmbito subjetivo de uma convenção coletiva por portaria de extensão, previstos em resoluções do Conselho de Ministros, tornaram-se mais exigentes, o que vai diminuir a taxa de cobertura das convenções coletiva⁹⁰. Vale por dizer que, previsivelmente, será mais difícil melhorar as condições laborais de muitos trabalhadores.

A anulação pelo legislador de regimes convencionais vigentes durante longos anos, sem que as partes (ou alguma delas) tenham sequer manifestado a intenção da sua cessação, revela uma atitude afrontosa com a autonomia comum dos sujeitos coletivos e uma insensibilidade gritante pela democracia laboral, a qual exige o respeito pelas normas elaboradas, em conformidade com a constituição, pelos representantes daqueles a quem elas se aplicam.

A tendência para a contratualização, isto é, para permitir por acordo das partes a disciplina de matérias que só deveriam ser reguladas por instrumentos de regulação coletiva, mormente por convenção coletiva, esteve igualmente presente no período em consideração. Sucedeu, por exemplo, com o regime do banco de horas individual (L. 23/2012, de 25 de junho). Na mesma senda, num atávico regresso ao dogma da autonomia da vontade individual, o regime português vem facultando o afastamento de regime legais por acordo individual entre empregador e trabalhador. Fixa regimes para o exercício da mobilidade geográfica e funcional, mas concede às partes que estabeleçam regimes diferentes (arts. 194º, n.º 2, e 120º, n.º 2, do CT), fixa regimes prevendo a renovação e a transformação dos contratos a prazo em contratos por tempo indeterminado, mas concede às partes o estabelecimento de uma cláusula de não renovação (art.º 149º, n.º 1, do CT).

Em todas estas situações, o legislador português não deveria ter esquecido o sábio ensinamento de Lacordaire: “Entre o rico e o pobre, entre o forte e o fraco, é a lei que liberta e a liberdade que oprime”. Todavia, a homenagem ao dogma da vontade não é absoluta, já que nalgumas situações, à revelia de princípios civilísticos, o silêncio do trabalhador vale como aceitação da proposta do empregador (arts. 205º, n.º 4, e 208º-A, do CT), ou a sua vontade é totalmente irrelevante para a aplicação de novos regimes (arts. 206º, n.º 2, e 208º-B, n.º 2, do CT).

⁹⁰ Tendo em conta a extensão do conteúdo da convenção coletiva por portaria de extensão, tradicionalmente, a taxa de cobertura das convenções coletivas em Portugal era alta, situando-se, em 2008, entre os 71 e os 80%. Cfr. *Livro Verde das Relações Laborais*, ed. do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2008, p. 86.

4.4. MAIOR DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR

Os regimes de que temos vindo noticiando, carregam ainda uma inquietante desvalorização do trabalho e uma “desconsideração da pessoa do trabalhador”⁹¹ que não só exorbitam da diretriz de que o direito deve estar ao serviço da dignidade da pessoa humana, acolhida na constituição e em vários instrumentos internacionais, como não estão em linha com a ideia, tão frequentemente divulgada, de que o humanismo ocupa o lugar central na civilização europeia e ocidental.

Não são apenas regimes de razoabilidade ético-jurídica duvidosa. Choca o que está subjacente a esta desconsideração pessoal. Nas certas palavras de Jorge Leite, trata-se de uma «desconsideração que promove, subliminarmente, a identificação do trabalhador com os descartáveis (fungíveis), os de magros recursos, os de reduzido património social, os de baixa escolaridade, os que não sabem falar, os que não têm voz, os de carácter corroído pelas sucessivas amarguras da vida, afinal os descendentes do antigo servo, herdeiro, por sua vez, do escravo, o precário, talvez mesmo o ZÉ que NINGUÉM quer ser, de que falava Wilhelm Reich ...»⁹². Parece, na verdade, que para o legislador da época da austeridade, o trabalho mais do que uma qualidade intrínseca dos humanos, que cria a riqueza e produz a vida, é uma mercadoria que apenas interessa conservar enquanto forútil para a empresa.

4.5. A AMBIVALÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO CONTINUA

Em face das mudanças acabadas de mencionar e de outras de que não se deu notícia, podemos concluir que a economia da austeridade provocou alterações importantes nos regimes laborais vigentes. Terão elas sido tão extensas e qualitativamente tão profundas que legitimem a afirmação de que estamos perante um novo direito do trabalho? Esta é uma questão de largo alcance que merece uma análise mais aprofundada e exigente que não cabe realizar agora. Trata-se de uma questão de fundo que tem estado em debate na doutrina laboral nos quatro cantos do mundo e que, certamente, vai continuar a estar.

⁹¹ Expressão retirada de Jorge Leite, “A reforma laboral em Portugal”, in *Revista General de DerechodelTrabajo y de la Seguridad Social*, n.º 34, 2013, p. 21. Nesta mesma página, afirma este juslaborista que são «medidas que surpreendem até pelo desconcerto que introduzem no discurso oficial dos estados democráticos ocidentais e de organizações internacionais, de âmbito regional ou universal, um discurso frequentemente engalanado de nobres invocações, designadamente aos direitos fundamentais e à sua matriz referencial da dignidade do ser humano, especialmente relevante nas situações de maior vulnerabilidade».

⁹² *Idem*, p. 21.

Mas o que se foi reportando, talvez seja suficiente para evitar duas conclusões de sinal contrário. Por um lado, não devemos negligenciar as modificações operadas no direito laboral. Nomeadamente, a sua demasiada abertura às exigências empresariais em detrimento das exigências da pessoa que trabalha denota um distanciamento da fundamentação ética e de validade, que é imprescindível para que o direito se possa afirmar enquanto tal. Por outro, não devemos exagerar afirmando que o direito do trabalho perdeu as suas características e racionalidade próprias, deixando de ser um direito da desigualdade para regressar ao regaço do direito civil. Claro que alguns regimes se “civilizaram”, mas é precipitado afirmar que, em geral, a lógica civilista vale para o direito do trabalho.

Talvez, no essencial, a sua função e sentido básicos continuem de pé. A característica da ambivalência e a da busca de equilíbrios entre forças e interesses contraditórios, com o intuito de procurar harmonizar, por um lado, a necessidade de racionalizar o processo produtivo e legitimar o sistema económico e social com, por outro lado, certo nível de proteção do trabalhador, são ainda os propósitos de fundo do direito do trabalho. O que convém recordar é que o equilíbrio de que se fala não é estático. Vai-se deslocando para um dos lados. Atualmente, deslocou-se para o lado da empresa e do empregador ou, o que é o mesmo, acentuou-se o desequilíbrio de poder já existente na relação de trabalho a favor do empregador⁹³. As características a que se foi aludindo não surgiram no período de austeridade. Já vinham de trás. Apenas se acentuaram. Embora, nalguns aspetos, se tenham acentuado demasiado.

5. IMPLICAÇÕES ECONÓMICO-SOCIAIS DAS ALTERAÇÕES LABORAIS

Depois de ter atentado sobre as consequências laborais provocadas pela intervenção da Troika em Portugal e pela economia da austeridade, convém agora, muito sumariamente, dedicar umas linhas aos reflexos das modificações laborais na sociedade portuguesa, mormente ao nível económico e social. Terão as graves dificuldades invocadas para justificar a intervenção da Troika sido superadas? Dada a delicadeza política em jogo, em geral, com

⁹³ Acompanhamos, assim, a observação de Palomeque-Lopez., feita a propósito da reforma espanhola levada a cabo pelo RDL. 3/2012, de 10 de fevereiro, sobre a função do direito do trabalho, quando afirma que este ramo do direito «... cumpre a sua função fisiológica de facilitação das relações de produção, ao mesmo tempo que, de modo imprescindível e mediante o equilíbrio buscado do conjunto, de legitimação política e social do sistema económico de referência, através de um ordenamento de compensação parcial das desigualdades instaladas nas relações económicas» (“El desplazamiento del equilibrio del modelo (consideraciones sobre la reforma laboral de 2012”, *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, de marzo de 2012).

algumas exceções, as respostas têm variado em função da posição político-ideológica ou partidária de quem as emite.

Os responsáveis pelas medidas adotadas, grosso modo, destacam duas notas positivas. Por um lado, dizem que “as dificuldades foram superadas” porque Portugal está em condições de se financiar nos mercados financeiros. As medidas, todas elas, incluindo as laborais, terão contribuído para que os mercados financeiros e os credores internacionais tenham voltado a ganhar confiança na economia portuguesa⁹⁴. Por outro lado, destacam a nova situação da balança corrente. Alegam um aumento histórico das exportações portuguesas e uma redução do défice externo⁹⁵.

Reconhecem, no entanto, que a situação económico-financeira continua extremamente débil e com perigo de agravamento. Na verdade, os indicadores são alarmantes. Eis uma síntese traçada por Ricardo Mamede: «Entre 2008 e 2014 o PIB caiu 12 mil milhões de euros (-6%), regressando aos níveis de 2003. O volume de emprego atingiu o valor mais baixo desde 1995, passando de 5,1 milhões em 2008 para 4,5 milhões em 2014. O investimento caiu 35%, atingindo níveis que não se registavam desde finais dos anos oitenta. Cerca de 85 mil pessoas emigraram em média por ano ... O desemprego chegou a afectar 855 mil pessoas, um valor nunca visto em Portugal (e que só não é maior porque centenas de milhares de pessoas deixaram de contar para as estatísticas por terem emigrado ou desistido de procurar emprego) ... Portugal voltou a assistir ao alastramento da pobreza». Em face de um quadro tão desgraçado, conclui este economista que «... Portugal passou, desde 2008, por um processo de devastação económica e social de um nível sem precedentes na história recente do país, que ainda está longe de ser invertido»⁹⁶.

Segundo Eugénio Rosa, entre 2010 e 2014, «... a riqueza criada diminuiu 4,5 % ... enquanto o valor das remunerações baixou em 10%... Como consequência a parcela de riqueza criada no país que reverte para os trabalhadores diminuiu de 53,6% para 50,5%». Com base nestes e noutros números, observa este economista «... que foram principalmente os trabalhadores os mais sacrificados com a crise e a política de austeridade ... já que o capital

⁹⁴ Entre as medidas positivas invocadas pelo Governo destaca-se a redução do défice orçamental para 4% em 2014. Contudo, esta “vitória” é desvalorizada por alguns economistas, como, por exemplo, Eugénio Rosa, para quem “sem medidas extraordinárias ... O défice orçamental seria em 2014 de 8,4 ...” (“O que a direita quer comemorar em 7-5-2014 ... www.eugeniorosa.com).

⁹⁵ Embora os dados sejam positivos neste domínio, alguns estudos económicos duvidam da solidez desta “conquista”. Ana Costa e José Castro Caldas, por exemplo, alertam que «O défice externo contrai-se, mais em resultado da redução das importações, fruto das quebras súbitas do investimento e do consumo, do que de um crescimento das exportações, induzido pela compressão dos custos salariais» (“A União Europeia e Portugal entre os resgates bancários e a austeridade: um mapa das políticas e das medidas”, cit., p. 125).

⁹⁶ *O que fazer com este país*, cit., pp. 64-65.

até viu aumentar a parcela da riqueza criada no país que reverte para ele. Este agravamento da desigualdade ... teve outra consequência, esta de natureza económica. Reduziu o mercado interno (procura agregada), já que a parte da população com maior propensão ao consumo, viu diminuir o seu quinhão na riqueza global distribuída, o que contribuiu para agravar a crise e a falência de milhares de empresas»⁹⁷.

Os dados do Banco de Portugal, analisados por Eugénio Rosa, «... mostram que a dívida tanto pública como do País ao exterior tem aumentado de uma forma contínua mesmo em 2014 Entre Dez.2010 e Mar.2014 ... a dívida pública, na ótica de Maastricht ... passou de 94% para 132,4%... e a dívida de Portugal ao estrangeiro (Ativo-Passivo) ... subiu de 107,2% para 121,4%»⁹⁸.

As alterações legislativas a que fizemos alusão acarretaram uma transferência significativa de rendimentos do trabalho para o capital. Só as alterações da Lei n.º 23/2012 redundaram «... em vantagens concedidas às empresas que podem ser estimadas num acréscimo do excedente bruto de exploração das empresas entre os 1,5 e os 2,2, mil milhões de euros»⁹⁹. Por outro lado, aumentaram as desigualdades salariais¹⁰⁰ e de género¹⁰¹.

Os números falam por si. Não vale a pena tecer grandes comentários. Contudo, não podemos deixar de referir uma última nota. Se a flexibilização e a desregulamentação do direito do trabalho, bem como o embaratecimento dos custos salariais, fossem o remédio miraculoso para os dramáticos problemas dos portugueses¹⁰², nomeadamente para acabar ou reduzir o desemprego¹⁰³, então, tendo em conta o que já se percorreu neste sentido, eles já

⁹⁷ Retirado de www.eugeniorosa.com, p. 1, em Agosto de 2015

⁹⁸ Retirado de www.eugeniorosa.com, p. 1, em Agosto de 2015. Em finais de 2014, a dívida portuguesa deveria ter ficado em 127,2%, mas ficou em 128,7% (Diário de Notícias de 24 de fevereiro).

⁹⁹ Jorge Leite, Hermes Augusto Costa, Manuel Carvalho da Silva e João Ramos de Almeida, “Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho”, cit., p. 185.

¹⁰⁰ Num relatório divulgado em março de 2015, o gabinete de estatísticas europeias, entre 2008 e 2013, assinalou um aumento das disparidades salariais em nove países da UE, ocupando Portugal o lugar da frente.

¹⁰¹ De acordo com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, tutelada pelo Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, as mulheres auferem menos 17,9 por cento de retribuição média mensal base do que os homens, diferença que aumenta para 20,8 %, caso se considere a retribuição média mensal de ganho (comunicado divulgado em 5 de março de 2015).

¹⁰² Portugal está hoje mais empobrecido, admitindo-se que mais de 800 mil portugueses vivem abaixo do limiar da pobreza. Uma em cada dez crianças vive em privação material severa e cerca de treze mil tomam uma única refeição quente na escola. Segundo um estudo de economistas ligados ao Partido Socialista, 10% das pessoas empregadas (440 mil pessoas) estão abaixo do limiar da pobreza (Diário de Notícias, de 21 de abril de 2015).

¹⁰³ Segundo algumas fontes, reveladas na última discussão parlamentar sobre o estado da nação, hoje o desemprego real terá atingido um milhão e duzentos mil portugueses, devendo ter-se em conta que mais de 500 mil portugueses foram empurrados para emigração. Fontes ministeriais atiram com a criação de 175 mil novos postos de trabalho desde 2013 até julho de 2015, mas fontes ligadas à oposição falam em efabulação e invenção de números sem qualquer credibilidade.

Segundo os dados da CGTP-intersindical, entre os primeiros trimestres de 2011 e de 2015, trezentos mil postos de trabalho foram destruídos e quatrocentos mil trabalhadores emigraram. Segundo o INE, existem 713 mil

Direito e Desenvolvimento, João Pessoa, v. 7, n. 2, p. 12-45

estariam resolvidos. Mas o que se verificou foi exatamente o inverso. Quanto mais a lei liberalizou as condições de trabalho e facilitou a cessação do contrato, mais o emprego perdeu qualidade e se precarizou¹⁰⁴ e mais o desemprego foi subindo.

O apoio ao desemprego, mais urgente em tempos de especial carência, tem vindo a diminuir substancialmente. Em meados de 2015, o subsídio de desemprego abrangia 279563 pessoas, muito inferior aos 419360 beneficiários contabilizados em fevereiro de 2013. Há cada vez menos desempregados a gozar de subsídio de desemprego¹⁰⁵. O valor deste, devido aos baixos salários e ao desconto de 10% operado a partir da concessão de seis meses de prestação, também tem diminuído significativamente. Em Maio de 2015, em média, o subsídio rondava os 448 euros mensais, sendo necessário recuar a 2006 para encontrar um montante tão baixo¹⁰⁶.

Enfim, como concluiu a OIT num relatório sobre Portugal, «o mercado de trabalho não registou qualquer melhoria desde o lançamento do programa de assistência financeira»¹⁰⁷. É por isso estranho e até incompreensível que, nos dias de hoje, sejam feitas propostas no sentido de continuar o rumo prosseguido na época do resgate financeiro. Teima-se em não aprender nada com a experiência¹⁰⁸.

REFERÊNCIAS

AMADO, Leal. **Contrato de Trabalho**. Coimbra Editora, 2014.

BAYLOS, Antonio; CASTELLI, Nunzi; TRILLO, Francisco. **Negociar en Crisis, Negociacióncolectivaen los países delSur**. Editorial Bomarzo, 2014.

desempregados (13,7%). Mas para esta central sindical o desemprego real é bastante superior, pois, ao número acabado de referir, haverá que somar 532 mil “subempregados, desencorajados e inativos indisponíveis”, e ainda 70 mil desempregados ocupados ao abrigo de contratos emprego-inserção ou em estágios, que para as estatísticas contam como empregados. A ser assim, a taxa real de desemprego e de subocupação será de 24,1 %, abrangendo um milhão e trezentas e quinze mil pessoas.

¹⁰⁴O INE contabiliza 773 mil trabalhadores com contrato não permanente, mais 42 mil em maio de 2015 do que há um ano atrás, mas a CGTP-IN considera que o número não abrange todos os que se encontram numa situação de precariedade. Enfim, descontando esta conhecida mas deplorável disputa dos números, a verdade é que, vários indícios apontam para uma elevada taxa de precariedade no emprego.

¹⁰⁵ Em finais de 2014, entre cerca de um milhão e duzentos mil desempregados, unicamente 23% deles beneficiavam de subsídio de desemprego.

¹⁰⁶ Segundo algumas fontes, durante os últimos quatro anos, reduziram-se os beneficiários de várias prestações sociais. Houve um corte do abono de família a mais de 56 mil crianças, do complemento solidário para idosos a mais de 63 mil idosos e do rendimento social de inserção a 120 mil pessoas.

¹⁰⁷ *Enfrentar a crise do emprego em Portugal*, OIT, 2013, p. 2.

¹⁰⁸ Por exemplo, em 2015, foram reveladas propostas do Banco de Portugal para o mercado de trabalho, onde se insistia na redução de indemnizações em casos de despedimento sem justa causa, no encurtamento do período de atribuição do subsídio de desemprego, e que a convenção coletiva e as portarias de extensão deveriam ceder em prol duma aposta na revalorização do contrato individual de trabalho. Ou seja, é mais do mesmo, o que neste caso significa menos para quem já tem pouco.

- COSTA, Ana; CALDAS, José Castro, “A União Europeia e Portugal entre os Resgates Bancários e a Austeridade: um Mapa das Políticas e das Medidas”, in **A Economia Política do Retrocesso**. José Reis Coord., Almedina, CES, 2014.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRAAALHO (OIT). **Enfrentar a crise do emprego em Portugal**., 2013, p. 2.
- FERREIRA, António Casimiro, **Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção**. VidaEconómica, 2012.
- GOMES, Júlio, “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no código do trabalho pela L. n.º 23/2012 de 25 de Junho”. **Revista da Ordem dos Advogados**. Ano 72, Abr./Set. 2012, p. 575 e ss.
- _____. “Nótula sobre o artigo 497º do Código de Trabalho de 2009”, **Questões Laborais**. n.º 44, p. 5 e ss.
- HERNÁNDEZ, Adoración; FERNÁNDEZ, Albert. **Derechossociales, integración económica y medidas de austeridade: la EU contra el constitucionalismo social**. Editorial Momarzo, 2014.
- LEAL, Amado, **Contrato de Trabalho**. 4ª Edição, Coimbra Editora, 2014.
- LEITE, Jorge, “A reforma laboral em Portugal”, in **Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. n.º 34, 2013.
- _____. “O Direito do Trabalho na crise”, in **Temas de Direito do Trabalho, (IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho)**. Coimbra, 21 a 24 de Abril de 1986.
- _____. **Direito do Trabalho**. Vol. I, Serviços de Acção Social da U.C., Serviços de Textos, Coimbra, 2003.
- _____. Costa et al. “Austeridade, Reformas Laborais e Desvalorização do Trabalho”, in **A Economia Política do Retrocesso**. cit. p. 127 e ss.; Livro Verde das Relações Laborais. ed. do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2008.
- LOPEZ, Palomeque, a “companheira da viagem histórica do Direito do Trabalho”, “Uncompañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis”, in **Boletín Informativo de la Inspección de Trabajo**. 4, 1983.
- MAMEDE, Ricardo, **O que fazer com este país**. Marcador, 2015.
- NUNES, Avelãs, **As Voltas que o Mundo Dá Reflexões a Propósito das Aventuras e Desventuras do Estado Social**. Edições Avante, 2010.
- _____. Uma tentativa de compreender a crise à luz do marxismo», **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa**. Vol. LIII – N.ºs 1 e 2, Coimbra Editora, 2012, p. 19.
- PALOMEQUE-LOPEZ, “El desplazamiento del equilibrio del modelo (consideraciones sobre la reforma laboral de 2012)”, **El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho**. de março de 2012.
- PUREZA, José Manuel, **Linhas Vermelhas, crítica da crise-como-política**. Bertrand Editora, Lisboa, 2015.
- RAMALHO, Maria R. P. **Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas**. Almedina, 2012, p. 305-308.
- REIS, João, “Princípio do tratamento mais favorável e da norma mínima”, in **Para Jorge Leite, Escritos Jurídicos-Laborais**. I, Coordenadores João Reis, Leal Amado, Liberal Fernandes e Regina Redinha, Coimbra Editora, 2014, p. 855 e ss.
- REIS, João, Troika e alterações no direito laboral coletivo, in **O Memorando da Troika e as Empresas**. cit., p. 133 e ss.
- ROSA, Eugénio, **O que a direita quer comemorar**. em 7-5-2014. Diponível em: <www.eugeniorosa.com>.

SOEIRO, José et al **Não acredite em tudo o que pensa. Mitos do senso comum na era da austeridade.** Lisboa, Tinta-da-china, 2013.

SUPIOT, Alain, “O direito do trabalho ao desbarato no mercado das normas”, **Questões Laborais.** n.º 26, 2005;

_____. *L’ésprit de Philadelphie – La justice sociale face au marché total.* ÉditionsduSeuil, 2010.

THE PORTUGUESE LABOR LAW IN THE CURRENT CRISIS

ABSTRACT: Starting with an analysis of the labor measures adopted during the acute crisis which occurred in Portugal, more specifically the legislative changes introduced in the labor regimes during the austerity period imposed by the Troika, the present research intends to elucidate whether Labor Law was responsible for the crisis or was rather its victim; if the modifications introduced have caused alterations in the nature of Labor Law and, on the other hand, if they have achieved the goals in sight, meaning, if they contributed to an improvement of the Portuguese economy and increasing employment. It seems that the reflection leads one to conclude that the Labor Law of Portugal has suffered deep alterations, aimed at a decline of its tutelary role and concealment of the basic conflict between Capital and Labor, at a subordination of its collective dimension and a minimization of Labor as a prime activity of mankind.

Keywords: European crisis. Economical austerity. Reduction of labor guardianship.