

“O PROJECTO DO CÓDIGO DO TRABALHO  
— (INSISTÊNCIA EM)  
UMA ESTRATÉGIA DE DERROTA,  
UMA TÉCNICA DEFICIENTE,  
UMA OPORTUNIDADE PERDIDA!”

*Pelo Prof. Doutor António Garcia Pereira (\*)*

**Parecer Preliminar**

A apresentação pelo Governo à Assembleia da República do Projecto do Código do Trabalho ora sob análise não pode deixar de suscitar algumas questões prévias.

Antes de tudo, importa salientar que, tendo chegado a declarar designadamente pela boca do Secretário de Estado do Trabalho que “não via interesse” em que o Ante-Projecto fosse sujeito a discussão em sede de concertação social e, depois, que provavelmente o respectivo texto não seria discutido na Assembleia da República porquanto o Executivo tencionava solicitar ao Parlamento a aprovação de uma lei de autorização legislativa que lhe permitisse legislar por decreto-lei, o Governo, face às amplas críticas quer de fundo quer metodológicas que foram dirigidas contra o Ante-Projecto por parte dos mais diversos sectores e designadamente universitários, acabou mesmo por mudar de postura, remetendo o Ante-Projecto à Concertação Social, elaborando uma Proposta de

---

(\*) Professor do Instituto Superior de Economia e Gestão.

lei a ser discutida e eventualmente aprovada pelo Parlamento e até desistindo da ideia de, mediante uma apressada impressão do respectivo texto, fazê-lo aprovar pelo Parlamento ainda antes do Natal.

Por outro lado, deve salientar-se igualmente que neste texto do “Projecto” o Governo deixou cair alguns dos aspectos mais escandalosos do Ante-Projecto — mas que, em geral, mereceram, na altura, a sua mais veemente defesa ... —, tais como a ausência de duração máxima para os contratos a termo, o não pagamento de todo do trabalho a mais prestado a título de “tolerância” de 15 minutos no termo da jornada de trabalho para completar uma tarefa, a não atribuição do direito à indemnização em caso de resolução do contrato pelo trabalhador fundada em prejuízo sério decorrente da transferência individual, a referência de que na contagem do período experimental só eram tidos em conta os dias de trabalho efectivo, a admissibilidade (por omissão) de que o empregador efectuasse testes de gravidez às trabalhadoras candidatas, a admissibilidade do afastamento “in pejus” da lei pela contratação colectiva, bem como a admissibilidade da denúncia da convenção sem a obrigatoriedade de apresentação de uma proposta da nova convenção, ou ainda a permissão da substituição da reintegração do trabalhador ilegalmente despedido pelo pagamento de uma indemnização, mesmo nos casos de despedimentos reconhecidamente praticados por motivos políticos ou ideológicos.

Porém, mesmo após as modificações introduzidas no texto do Ante-Projecto e também por causa delas, continuamos a pensar que o essencial desta pretendida revisão das leis do trabalho é que ela configura, e é disso a expressão mais acabada, o papel inteiramente secundário e de “periferia” que ela mostra que foi fixado ao nosso País.

Com efeito e visto que na lógica da divisão internacional do trabalho imposta pelos grandes monopólios o que está reservado a Portugal é ser uma mera “região”, e uma das mais pobres da Europa, cabendo-lhe apenas, do ponto de vista da actividade económica, uma “franja”, marcadamente secundária (assente essencialmente na construção civil, restauração, turismo e “call centers”), e uma vez que se não vislumbra, da parte dos sucessivos Governos, outra coisa que não seja esta mesma política, aquilo a

que neste campo temos assistido caracteriza-se por dois traços essenciais: por um lado, a destruição do essencial da nossa capacidade produtiva própria (a ponto de Portugal, não tendo já praticamente nem agricultura, nem indústria, nem marinha, nem pescas, se encontrar hoje completamente dependente do estrangeiro e muito em particular de dois países — a Alemanha e a Espanha), o que por seu turno determina também que se viva hoje já uma crise sensível de sub emprego, com os nossos jovens a não conseguirem empregos compatíveis com as suas habilitações e qualificações; por outro lado, a lógica largamente dominante da nossa classe empresarial e que é a da identificação da “competitividade” com uma estratégia de compressão a todo o transe dos custos do trabalho, em particular dos salários, visando assim conseguir produzir produtos mais baratos do que aqueles que são produzidos noutros países.

É assim que o “sucesso económico” dos sectores da nossa economia tradicionalmente considerados como dos mais competitivos internacionalmente (como os têxteis e o calçado) tem assentado, regra geral, numa lógica de pouco investimento tecnológico, baixa ou nenhuma formação, magros salários e poucos direitos, ou seja, numa lógica de exploração intensiva de uma mão-de-obra pouco qualificada, muito mal remunerada, e hiper-explorada e oprimida.

Importará aliás não esquecer que o essencial do regime jurídico do contrato individual de trabalho — a chamada “Lei Geral do Trabalho”, datada de 1969 e ainda hoje em larga medida em vigor — foi moldado precisamente no modelo de relações industriais resultante da mescla do taylorismo (com a lógica das organizações rígidas e pesadas, viradas para a produção em massa e assentes numa mão-de-obra essencialmente masculina, pouco qualificada e mal remunerada e numa segmentação do processo de produção em sucessivas tarefas parcelares de molde a que quanto mais automatizadamente elas fossem executadas maior seria a “produtividade”), do corporativismo (com o autoritarismo paternalista e a tentativa de negação do conflito de interesses entre Trabalho e Capital, e o completo e total domínio deste último) e do condicionamento industrial e das pautas alfandegárias pesadas (com o protecionismo das empresas já instaladas relativamente a quaisquer

concorrentes, internos ou externos). Ora é evidente que, mesmo do ponto de vista da lógica da economia capitalista, um tal modelo está hoje completamente ultrapassado.

Por outro lado, a legislação laboral portuguesa no seu conjunto é hoje uma autêntica “manta de retalhos”. Isto fruto, não de ser “filha do PREC” como infundadamente alguns “opinion makers” tão mais preconceituosos como menos conhecedores persistem em apregoar (de 1974 e 1975 restam hoje três leis sendo que uma delas é precisamente a tão elogiada pelos empregadores e utilizada pelos Governos lei da requisição civil!...), mas sim do “amontoar” e “amalgamar” de sucessivo de soluções legais muito específicas e pontuais ao longo destes últimos 30 anos, criando-se assim uma prolixidade tão fragmentária quanto assistemática, que transforma o nosso Direito do Trabalho num confuso e intrincado “novelo” de leis, muito dificilmente apreensíveis e compreensíveis por parte do cidadão comum e, mesmo, dos próprios operadores do Direito!...

Ora, perante este panorama e para justificar as soluções consagradas agora no Projecto do Código, têm sido apresentadas duas justificações essenciais: a primeira é a de que sendo a legislação laboral actual a referida “manta de retalhos” era preciso sistematizar e inovar (pelo que os críticos desta Reforma seriam afinal como que os “dinossauros” defensores do “imobilismo” ...); a segunda é a de que a justeza das soluções ora consagradas estaria demonstrada pela insuperável necessidade de corresponder às exigências da “competitividade” e da “produtividade” (com frequência apresentadas, erradamente, como sinónimos).

É, porém, preciso deixar bem claro que toda esta argumentação é falsa, porque, como se demonstrará, os seus fundamentos não são verdadeiros. E é falaciosa e contraproducente, porquanto, como igualmente se verificará, ela conduziria ao resultado oposto àquele que supostamente pretende.

Que não se tratou de inovar resulta claro quer das principais opções metodológicas e teleológicas do Projecto quer de tudo aquilo que ele desde logo mantém da actual legislação, e que é um conjunto de soluções verdadeiramente inadmissíveis numa sociedade minimamente democrática e desenvolvida.

Assim e desde logo, o Governo propositada e assumidamente não seguiu aquele que é o procedimento próprio da nossa experiência e cultura jurídicas, sobretudo quando se trata de rever ou criar “ex novo” um Código numa área de relações sociais de particular importância e cujos interesses se revestem de singular relevância como é o caso das relações de trabalho, e o qual procedimento sempre tem sido o da constituição pública, límpida e transparente de uma Comissão constituída por autores cuja experiência, capacidade técnica e créditos científicos estejam acima de qualquer suspeita, comissão essa que irá elaborar um texto, o qual será depois objecto da mais ampla e aprofundada discussão, não apenas pelos respectivos destinatários, não só pelo público em geral, mas também pela própria comunidade científica.

Ao invés, o Governo criou uma “task force” praticamente clandestina, cuja exacta composição se tem sempre escusado a divulgar mas que se sabe ser constituída pelo sector mais conservador da doutrina do Direito do Trabalho, sediado na Faculdade de Direito de Lisboa, tendo nela particular relevância o papel desempenhado por um autor (o Professor Pedro Romano Martinez) que se destacou desde logo pela tentativa de negação da autonomia dogmática do Direito do Trabalho tendendo a vê-la, tal como o Professor Menezes Cordeiro (Cfr. “Da Situação Jurídico Laboral. Prespectivas Dogmáticas do Direito do Trabalho”, separata da ROA, Lisboa, 1982, p. 64) como um mero “sub-Ramo” do Direito Civil (neste exacto sentido, ver do referido autor, “Direito do Trabalho — Relatório”, Lisboa, 1998, pp. 66 ss, e também “A razão de ser do Direito do Trabalho”, in II Congresso Nacional de Direito do Trabalho — Memórias, Coord. de António Moreira, Coimbra, 1999, p. 130, e ainda a acertada e demolidora crítica contra semelhantes concepções do Prof. Romano Martinez desenvolvida por Bernardo Lobo Xavier, “A matriz constitucional do Direito do Trabalho”, in III Congresso Nacional de Direito do Trabalho — Memórias, Coord. António Moreira, Coimbra, 1999, pp. 100-102, em especial nota 7). Mas também e sobretudo pelas críticas e ataques absolutamente descabelados à Comissão de Análise e Sistematização da Legislação Laboral presidida pelo Professor António Monteiro Fernandes, críticas e ataques esses feitos no “Parecer” de quatro páginas elaborado sobre o Relatório daquela Comissão,

onde a mesma é atacada sob o espantoso argumento de que “se trata de uma Comissão heterogénea, em que muitos dos membros já tinham publicamente assumido posições sobre diversos problemas jurídicos não sendo previsível que alterassem as anteriores posições” — sic, pp. 125-128 da “Revisão da Legislação Laboral” — Ministério do Trabalho e Solidariedade Social - 2002, quer na Nota Introdutória ao respectivo “Manual de Direito do Trabalho” onde se imputa ao trabalho da Comissão “uma sistematização deficiente e uma descoordenação terminológica” (sic, pp. 12-13)!!??

Em vez da transparência de uma Comissão revisora, o Governo preferiu o escuro da clandestinidade; em vez da credibilidade científica de autores como os membros da Comissão (António Monteiro Fernandes, Alberto de Sá e Mello, Américo Thomati, Francisco Liberal Fernandes, João Rato, João Reis, Joaquim Damas, Luis Brito Correia e Manuel Cavaleiro Brandão, mais Henrique Nascimento Rodrigues e Jorge Leite (primeiro, até Maio de 2001), e João Correia e Pedro Furtado Martins (depois, dessa data em diante), o Executivo preferiu o “nível” e a “excelência” das “críticas” supracitadas ...

Para além disso, é óbvio que todo o programa inicialmente traçado pelo Governo apontava para que com a apresentação do Ante-Projecto em 23 de Julho de 2002 a respectiva discussão decorresse no essencial em férias e que o novo Código pudesse estar definitivamente aprovado e publicado em cerca de quatro meses, opção essa que só não foi levada a cabo pela resistência cívica de muitos cidadãos deste país — ou seja, em vez da ponderação e da reflexão crítica (que não são necessariamente sinónimos de lentidão ou hesitação), o Governo, sempre sob a invocação das suas auto-proclamadas “firmeza”, “coragem” e “capacidade de decisão, preferiu afinal a precipitação e mesmo o atropelo.

Acresce que, *do ponto de vista da técnica utilizada, o Projecto aparentemente optou* — ao invés daquilo que tem sido sustentado pela melhor doutrina e do que foram as mais bem sucedidas experiências europeias, em particular a italiana e a espanhola, e até a francesa, visto que o chamado “Côte du Travail” é, como se sabe, um falso Código — *pela via da codificação*, que a natureza muito maleável e plurifacetada do Direito do Trabalho parece desaconselhar, mesmo que se tenha de um Código a noção de que,

tal como se invoca no ponto 3.2 da chamada Exposição de Motivos, ele “não pressupõe nem a estagnação das relações sociais, nem dos preceitos que as regem”. Assim, em vez de fazer aprovar um estatuto geral, contendo os princípios gerais aplicáveis a todas as relações laborais (uma espécie de “constituição material” dessas relações), deixando a particularidade de regimes específicos e em permanente evolução a diploma próprios, o Projecto parece ter querido “cristalizar” a globalidade de todos os regimes num diploma único, com todos os riscos de omitir alguns deles e, sobretudo, o de ter que estar a ser permanentemente alterado e actualizado, com a consequente negação da sua alegada vocação cristalizadora e unificadora.

Surpreendentemente, porém, o *Projecto acaba por nem abranger todas as matérias, mesmo as nucleares, que deveria, nem conter todo o regime de cada instituto por ele regulado*, vindo-se forçado a remeter assim para regulamentação posterior matérias absolutamente essenciais, em particular no tocante à relação individual de trabalho, com o que o seu proclamado intuito de unificação global queda seriamente posto em causa.

Por outro lado, e também *na perspectiva da própria sistematização, o Projecto está muito longe de conseguir alcançá-la minimamente*. Desde logo, usa de critérios de mais do que duvidosa correcção científica (como por exemplo a consideração, como sujeitos da relação laboral, do trabalhador e das “empresas”, parecendo esquecer os empregadores que o não são). E depois, noutras matérias, “arruma mas desarruma”: como sucede a propósito do local de trabalho, em que a regra e a excepção estão separadas por mais de cento e cinquenta artigos (150.º e 306.º); ou então com todo o regime da cessação do contrato em que, com notório prejuízo da lógica e da clareza, se separam os conceitos e definições dos respectivos procedimentos e consequências jurídicas, obrigando a um constante “vai e vem” na consulta dos normativos atinentes a cada situação específica.

Acresce que como é sabido e esse foi um dos pontos muito criticados, o *Ante-Projecto não continha qualquer “Exposição de Motivos”* que explicitasse os principais objectivos prosseguidos pelo legislador, bem como as razões por que se optou por determinadas soluções em detrimento de outras, o que, além do mais, eli-

minaria algumas das dúvidas que agora se colocam e poderia constituir um precioso elemento de interpretação, no futuro, das diversas normas jurídicas. E seguramente que tamanha falha não era eliminada pelo facto de o Governo ter apresentado (apenas) aos parceiros sociais, e apenas alguns dias após o início das conversações em sede de Concertação Social, um documento intitulado “Memorandum sobre o Ante-Projecto do Código de Trabalho”, cuja primeira parte assumia essencialmente a natureza de “justificação jurídica” das alterações consubstanciadas no Ante-Projecto enquanto a sua segunda parte constitui um documento de natureza essencialmente económica, da autoria do Departamento de Economia e de Gestão da Universidade Lusófona” e intitulado “Análise económica das diferentes formas de flexibilização do mercado de trabalho”. Ora, numa vã tentativa de responder a essa crítica o Projecto contém agora uma “Exposição de Motivos” composta de duas partes essenciais, uma consubstanciando uma mera descrição da sucessiva evolução histórica dos diversos diplomas de Direito do Trabalho, e outra contendo praticamente uma descrição dos principais pontos onde o legislador procurou agora inovar, *continuando deste modo sem assegurar adequadamente explicitação de finalidades e objectivos* que dela se esperaria que contivesse.

E também *não contendo o Ante-Projecto qualquer indicação do Direito anterior revogado*, suscitando-se assim, e mais do que fundamentamente, as maiores das perplexidades, o *Projecto consagra agora uma norma revogatória* (art. 21.º), a qual contém uma lista meramente exemplificativa dos diplomas revogados mas que *de todo não põe termo às dúvidas suscitadas, muito em particular no que toca àquelas matérias relativamente às quais o próprio projecto prevê* (art. 19.º) *que a respectiva regulamentação venha a ser feita posteriormente por decreto lei ou mesmo decreto regulamentar*, sobretudo se e enquanto tal regulamentação não entrar em vigor, colocando assim seriamente em causa a tão invocada vantagem “unificadora” do Código. Aliás, a confusão que já hoje se suscita relativamente à regulação de determinadas matérias como por exemplo a do trabalho temporário (cujo contrato, ademais, estranhamente não consta da lista dos vínculos sujeitos a forma escrita, tal como enunciado no art. 101.º) é disso perfeitamente elucidativa.



*Da perspectiva das suas invocadas finalidades da unificação, da sistematização e da clarificação do regime jurídico das relações laborais, o Projecto de Código do Trabalho é, pois, passível das maiores e mais fundadas críticas.*

*Acresce que do ponto de vista do próprio conteúdo das relações laborais e perdendo-se assim uma óptima oportunidade para que o Direito do Trabalho português se pusesse a par do que de mais avançado existe na Europa, o Projecto continua a manter, entre outros, os seguintes pontos negativos:*

- a permissão da contratação a prazo para preencher, afinal, verdadeiras necessidades permanentes da Empresa e ainda por cima alargando-a agora por um período muito longo, demasiado longo (até 6 anos);
- a ausência de efectiva protecção dos trabalhadores em caso de transmissão de estabelecimento da empresa ou de parte da empresa para entidades substancialmente diferentes daquela com quem o trabalhador contratou, em flagrante contradição com os mais recentes contributos para esta matéria por parte do próprio Tribunal de Justiça das Comunidades que, como o Professor Júlio Gomes nos seus diversos estudos sobre a matéria ( ver Rev. Dir. Estudos Sociais, 1996, n.ºs 1 a 4, pp. 77 a 188 e Questões Laborais, ano VII, 2000, pp. 176-189) tem salientado, vem entendendo, sobretudo a partir do célebre caso Katsikas, dever reconhecer-se um verdadeiro “direito de oposição” do trabalhador relativamente à sua transferência para um empregador com quem *não* contratou;
- a admissibilidade da generalizada e “perpétua” utilização da figura de “isenção de horário de trabalho”, como forma de “legalização” da prática de jornadas de 10, 12, 14 e mesmo mais, horas de trabalho por dia, em flagrante contradição com o direito fundamental constitucionalmente consagrado a um limite máximo da Jornada de Trabalho;
- a ausência de qualquer protecção para os chamados trabalhadores “para-subordinados” (isto é, formalmente independentes mas organizativa e economicamente dependentes de uma empresa, e que estão hoje fora de qualquer

- protecção do Direito do Trabalho), ao invés do que se passa por exemplo na Itália, na Alemanha e na Holanda;
- a ausência de uma “presunção de laboralidade” (como a que existe designadamente no art. 8.º do “Estatuto de Los Trabajadores” de Espanha), nos termos da qual passa a ser a empresa que tem o ónus de demonstrar que determinado colaborador permanente é um trabalhador autónomo;
  - a admissibilidade de todos os quadros superiores dirigentes de uma empresa se encontrarem na total precariedade da “comissão de serviço”, finda a qual — o que pode suceder a todo o tempo — tais quadros vão pura e simplesmente para o desemprego;
  - a admissibilidade do não atingimento de objectivos como causa de extinção do contrato de trabalho de trabalhadores com cargos “de complexidade técnica ou de direcção” por alegada “inadaptação”;
  - a ausência de adequada protecção dos jovens perante a contratação precária, designadamente os contratos a prazo, os contratos de aprendizagem e os de formação (formas actualmente por excelência de hiper-exploração desses trabalhadores);
  - a efectiva permissão, sob a capa dos “motivos atendíveis”, da devassa e violação completas da intimidade e privacidade dos trabalhadores, quer aquando da sua contratação, quer no decurso da execução do próprio contrato de trabalho (chegando-se ao ponto de se sujeitar os trabalhadores a testes não autorizados de HIV ou à proibição de estabelecerem relacionamentos pessoais ou sequer amizades, ou até mesmo de casarem ou engravidarem!?).

E muitos, muitos outros pontos se poderiam indicar aqui também, sendo que a alguns deles ainda nos referiremos adiante.

*Por outro lado, o Projecto do Código naquilo que inova pode dizer-se que, por um lado, falha completamente na tarefa que lhe deveria competir e que era antes de tudo a de definir os direitos fundamentais e os princípios essenciais aplicáveis a todas as relações de trabalho (o direito à segurança social, o direito à formação profissional, o direito à participação na definição do objecto do*

contrato e o direito à estabilização das situações jurídicas profissionais); e, *por outro lado, e muito significativamente, todas as inovações — sejam as mais de fundo, sejam as mais de pormenor mas que valem pelo seu significado simbólico — vão no sentido da estratégia da compressão dos custos salariais e direitos dos trabalhadores.* E tal compressão é potenciada em último grau *pelo violento e cirúrgico ataque à autonomia e contratação colectivas,* com a daí necessariamente decorrente “*individualização*” das *relações laborais* e conseqüente mais fácil imposição da vontade do empregador.

Com efeito, a recuperação da modificação da lei da greve operada pelo Governo de Cavaco Silva em 1992, e declarada inconstitucional em 1996, com a atribuição em última instância da competência para a definição dos serviços mínimos ao Governo (art. 585.º) e a possibilitação da introdução, pela contratação colectiva, de limites ao direito à greve (art. 592.º), constituem disso exemplos significativos, como o são igualmente a cessação por caducidade da vigência das convenções colectivas ao fim de dois anos (ou, no máximo, de três anos se as partes estiverem em negociação ou três anos e meio se à negociação se houver seguido conciliação, mediação ou arbitragem) — art. 544.º - acabando por premiar objectivamente as condutas contrárias à negociação, quer consistentes na recusa pura e simples em negociar, quer na utilização de subterfúgios como os de procurar negociar convenções colectivas com sindicatos “esqueléticos”, ultra-minoritários, nada representativos e/ou mais “dóceis” relativamente ao patronato. Sob a invocação do facto, verdadeiro, da grave doença de que padece actualmente a contratação colectiva, o Projecto propõe-se afinal curar tal doença ... matando o próprio doente!?

*A nível das relações individuais de trabalho e exactamente dentro da mesma concepção “estratégica”, podem apontar-se uma vez mais entre muitos outros pontos, os seguintes:*

- A inaceitável restrição do conceito de trabalho nocturno apenas para o período entre as 22 horas e as 7 horas (art. 188.º, n.º 1), que no essencial serve apenas para tornar mais barato o custo da hora de trabalho dos grandes supermercados e dos centros comerciais.

- A espantosa admissibilidade de renovação do processo disciplinar de despedimento promovido pela Empresa caso o mesmo venha a ser declarado nulo pelo Tribunal (art. 425.º, n.º 2), bem como a determinação de que, em caso de o trabalhador ilicitamente despedido optar pela substituição da reintegração pela indemnização de antiguidade, esta possa ser à razão fixada de 0,5 até 1,5 mês por cada ano de antiguidade (art. 428.º, n.º 1), e finalmente a admissão de que, em caso de o trabalhador optar pela reintegração, a empresa se possa opôr e que o Tribunal, se julgar procedente tal oposição, possa determinar a substituição forçada da reintegração pelo pagamento de uma indemnização à razão de 1,0 até 2,0 por cada ano (art. 428.º, n.º 4), numa solução que, face ao art. 53.º da Lei Fundamental, se nos afigura claramente inconstitucional.
- A admissibilidade da fixação, pela contratação colectiva, do período de referência (cálculo) da duração média de trabalho como sendo de 12 meses e podendo representar jornadas de 12 horas diárias e 60 horas semanais (arts. 165.º, n.º 1 e 160.º, n.º 1), bem como da fixação unilateral, pelo empregador, de jornadas de 10 horas diárias e de 45 horas — art. 161.º, n.º 3.º.
- A admissibilidade plena da “flexibilidade geográfica” de prestação de trabalho (arts. 150.º, n.ºs 1 e 2, 306.º), com a completa pulverização da noção de local de trabalho, e a mais grave desestabilização da via pessoal, familiar e social do trabalhador enquanto cidadão.
- A consagração da possibilidade de exigência, pelo empregador, de tolerâncias de 15 minutos após o termo do período normal de trabalho, sem todavia se garantir a respectiva retribuição senão quando atingir quatro horas (art. 159.º, n.º 2).
- A admissibilidade de que, por cláusula individual, se alargue ainda mais a mobilidade funcional já consagrada, de forma muito ampla, na lei (art. 305.º, n.º 2).
- A alteração do regime dessa mobilidade funcional de forma a que se deixa de garantir, como até aqui, quer o direito à reclassificação na categoria mais elevada (após

- exercício reiterado das respectivas funções após um período mínimo de seis meses), quer o princípio de que, em caso de tal mobilidade, o desempenho da função normal se mantém como actividade principal do trabalhador.
- A restrição do conceito de remuneração de base para efeitos do cálculo das indemnizações de antiguidade apenas à soma do vencimento base mais as diuturnidades (art. 390.º, n.º 1), desconsiderando-se aqui por completo as por outro lado tão elogiadas — como exemplos da tão desejável “flexibilidade salarial” — remunerações acessórias ou “fringe benefits”
  - A inexistência de garantia de um período mínimo de 11 horas de descanso entre dois períodos de trabalho quer nos casos de “trabalho fraccionado”, quer nos de quadros dirigentes e outros trabalhadores com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho, quer nos de trabalhadores, mesmo de base, de toda uma série amplíssima de actividades, que vão da agricultura à imprensa, rádio e televisão (art. 172.º, n.ºs 2, 3 e 4).
  - O alargamento das situações justificativas de isenção de horários de trabalho ao exercício de cargos de apoio aos cargos de direcção e abolição da necessidade de autorização por parte do IDICT (art. 251.º), com o mais do que certo desmesurado aumento das situações de abuso, já hoje largamente generalizadas.
  - Reintrodução da solução (manifestamente inconstitucional por violentação desnecessária e despropositada ao princípio da não denegação de Justiça por motivos económicos) presunção de que o recebimento da indemnização significa a aceitação do despedimento proferido, com a consequente impossibilidade de impugnação judicial do mesmo (art. 390.º, n.º 4).
  - A manifesta insuficiência da protecção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou com deficiência (arts. 69.º e 70.º), a omissão de proibição da discriminação, hoje bastante grave, com base na idade (art. 21.º, n.º 2), e a ausência de uma legislação dos acidentes de trabalho e doenças profissionais adequada a combater dura e

eficazmente o flagelo da sinistralidade laboral e a sancionar os respectivos responsáveis (arts. 272.º a 292.º).

A tudo isto se poderão ainda aditar o alargamento do conceito de justa causa de despedimento em caso de faltas injustificadas [art. 385.º, n.º 3, al. g)], a admissibilidade de maior prazo, inicial ou com renovações, para a contratação a prazo (6 anos) — (art. 135.º), o direito de contravisita médica da entidade patronal para fiscalizar a falta do trabalhador justificada por médico particular, de estabelecimento hospitalar ou de Centro de Saúde (art. 224.º, n.º 4), a restrição da aplicação do regime de protecção da maternidade apenas “ao caso de interrupção espontânea de gravidez” bem como nas situações “previstas no art. 14.º do Código Penal” (sic no art. 34.º, n.º 5 e que significa o mesmo, embora de forma mais subtil, que o texto do Ante-Projecto quando se referia a “aborto não punível por lei”!?!); alargamento na prática do período experimental por na contagem do mesmo se descontarem os dias de faltas ainda que justificadas, de licença, de dispensa e de suspensão do contrato (art. 104.º, n.º 2) etc., etc., tudo inovações que vão no sentido do agravamento, em favor do empregador, da assimetria que já caracteriza, de raiz, a relação laboral.

Mais grave ainda é a consagração — operada pelo novo texto do art. 4.º, n.º 1 — da natureza, em princípio, apenas supletiva das normas do Código relativamente à convenção colectiva, a qual passará assim e em regra a poder fixar tratamento menos favorável do que o constante das normas legais, com a única excepção das normas imperativas absolutas.

Ou seja, quando hoje o regime-regra é o de a lei constituir um patamar *mínimo* de direitos, regalias e condições, o qual os instrumentos de regulamentação colectiva apenas podem afastar no sentido do tratamento mais favorável ao trabalhador, o Projecto pretende impôr que a regra passa a ser a de a contratação colectiva poder afastar a lei para fixar patamares e condições muito inferiores aos legais.

O que é que tudo isto põe a claro? Que *o Projecto não inovou nem progrediu em nada do que podia e devia inovar e progredir! E que, ao invés, ao “inovar” o faz exclusivamente na lógica da compressão dos custos salariais e dos direitos dos trabalhadores.*

É certo que o Projecto — também face à consagração hoje praticamente unânime, quer pela doutrina quer pela jurisprudência, do chamado dever patronal de “ocupação efectiva” — consagra a previsão e proibição do “assédio” (art. 23.º), embora não se haja avançado, como noutros países, para a respectiva criminalização, ao menos nos casos mais graves, bem como para uma definição mais precisa das situações de coacção psicológica. Como, ao menos indirectamente, consagra a melhor doutrina e jurisprudência (aqui, ainda longe de serem unânimes) no sentido da possibilidade da cumulação das chamadas indemnizações legais de antiguidade com as indemnizações por danos morais causados ao trabalhador, como parece resultar do art. 425.º, n.º 1, al. a). Tal como estabelece (arts. 368.º e 369.º) a responsabilidade solidária das sociedades em relação de domínio ou de grupo bem como dos sócios pelos montantes pecuniários resultantes de créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, mas logo restringe tal estatuição apenas aos casos em que se verifiquem as restrições e requisitos previstos no Código das Sociedades Comerciais (arts. 78.º, 79.º, 83.º e 481.º), deixando de fora todas as restantes. E, finalmente, esclarece de vez que os valores remuneratórios que o trabalhador deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento julgado ilícito se contam até, não ao proferimento da decisão da 1.ª instância, mas até ao trânsito em julgado da mesma (art. 426.º, n.º 1). Mas o certo é que tais pontos positivos não apagam nem sequer substancialmente atenuam o desequilíbrio estrutural em favor do empregador que as soluções do Projecto do Código no seu conjunto claramente vêm acarretar, num regresso serôdio a uma espécie de “feudalismo industrial” inteiramente ultrapassado.

E esse desequilíbrio estrutural — assente numa lógica em que as soluções do Direito do Trabalho se devem curvar perante as reivindicações patronais formuladas em nome das invocadas exigências da Economia e em que o trabalhador deve abdicar de uma ampla parcela da sua cidadania (designadamente no que respeita à organização e desenvolvimento da sua vida pessoal, familiar, social e cívica) para ter um lugar no mercado de trabalho — não pode, desde logo, deixar de suscitar a questão *da inconstitucionalidade material de todo este edifício de soluções legais*, tal como

aliás é suscitado em parecer do Professor João Nunes Abrantes, recentemente conhecido.

Tudo isto nos *conduz também à segunda das razões invocadas a favor do Código, isto é, ao celeberrimo argumento da “competitividade” e da “produtividade”* com a não menos célebre teoria de que tal se deveria à legislação laboral portuguesa que seria a mais rígida da Europa e até da O.C.D.E..

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

De acordo com um estudo do sociólogo António Dornelas (“Trabalho e Emprego: Perspectivas Futuras”, in “Emprego e Organizações — mudanças e novas perspectivas, 20 e 21 de Novembro de 1998”, pp. 45-63) num quadro de índice de regulação legal do mercado de trabalho e numa escala de 0 a 8, Portugal aparece com o valor de “4”, a par da Bélgica e da Irlanda, tendo o Reino Unido “0”, a Dinamarca “2”, a Holanda “5”, a França e Alemanha “6”, a Suécia, a Itália e a Espanha “7”. Por seu turno, um dos maiores especialistas europeus em Direito Social e do Trabalho, Colin Crouch (“Revised diversity: from the neo-liberal decade to beyond Maastricht”, in J. Van Ruysseveldt e J. Visser, “Industrial Relations in Europe — Traditions and Transitions”, Londres, 1996) define, no quadro das relações industriais na UE, como países com padrões laborais baixos, Portugal, Espanha e a Grécia, caracterizando mesmo expressamente o sistema laboral português como “um sistema duro, desregulado e dominado pelos empregadores”. Isto para não falar quer o I.I.M.D. (International Institute of Management Development), no seu “World Competitiveness Year Book” de 2000 coloca Portugal e a Coreia (o conhecido “paraíso”



da desregulação) “ex aequo” nesse ranking mundial, enquanto o Brasil se encontra muito atrás. E o próprio GEM (Global Entrepreneur Monitor) — 2001, colocando por seu turno a Coreia e o Brasil nos lugares mais avançados, considera que as áreas em que Portugal se encontraria mais atrasado seriam ... o acesso ao mercado de capitais, a governação e a educação e formação.

Finalmente e conforme foi recentemente tornado público, Portugal entre 80 países considerados no chamado “Índice de Crescimento da Competitividade” está, de acordo com o “Global Competitiveness Report 2002-2003”, do “World Economic Forum”, em 23.º lugar, logo após a Espanha e claramente à frente da Irlanda, Bélgica e França (30.º lugar) e da Itália (39.º lugar). Curioso se torna aliás constatar que tal Índice de Crescimento da Competitividade (ICC) tem três componentes, sendo que a colocação do nosso País é respectivamente a seguinte: Índice de Tecnologia (13.º), Índice das Instituições Públicas (21.º) — o qual se subdivide em Índice da regulação legal e contratual (17.º) e Índice de corrupção (31.º) — e, finalmente, “Ambiente Macro Económico” (40.º).

Igualmente significativo é que, noutro dos índices considerados, o chamado “ICI” (Índice de Competitividade MicroEconómico) — em que Portugal se encontra posicionado num modesto 36.º lugar — tem, por seu turno, duas componentes e na de “Estratégias e Operações das Empresas”, o nosso País não apenas ocupa uma posição abaixo da “linha de água” (41.º), como evoluiu mesmo negativamente, já que em 2001 tal posição era a 38.ª.

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

A tudo isto haverá ainda que acrescer a flexibilidade “de facto” que entre nós, porventura de forma mais marcante do que em qualquer outro país europeu, decorre do elevadíssimo grau de inefectividade prática das normas laborais e que faz com que o Direito do Trabalho “vivo” (aquele que é, e tal como quotidianamente é, aplicado) seja ainda mais “flexível” do que as soluções abstractamente consagradas na lei. E é assim que Portugal é seguramente um dos poucos países da Europa, para já não dizer do

Mundo mais desenvolvido, em que o ordenamento laboral possibilita que alguém — como todos os dias constatamos — se possa “legalmente” ver forçado a trabalhar, em regime de “isenção de horário”, 16 ou 18 horas por dia ou ter por local de trabalho “o local X ou qualquer outro que a entidade patronal lhe venha a indicar” ...

Em bom rigor a questão deveria, pois, ser a de saber, não se com o novo Código o Direito do Trabalho português passaria a ser menos rígido, em termos genéricos, do que o espanhol ou dos outros países comunitários, *porquanto já hoje o é*, mas antes se com tal Código ele não passará a aproximar-se, ainda que com laivos de “personalismo europeu”, do mexicano ou argentino, para não dizer do malaio ou do chinês ...

A sempre tão invocada questão da “produtividade” constitui igualmente um falso argumento. É que esse é um problema do patrão e que está essencialmente ligado ao investimento (ou não) na mais avançada tecnologia, no saber mais qualificado, na capacidade criativa e na inovação e não tem que ver com o regime laboral vigente e muito menos — como acabámos de ver — com aquele que efectivamente vigora entre nós.

Desde logo, se se tiver presente que o nosso País se caracteriza por ter, entre os salários médios, médios-baixos e baixos, salários muito inferiores aos da média da U.E. enquanto nas remunerações superiores a situação se inverte, fazendo assim com que o leque salarial de Portugal (7,2) seja o mais vasto de toda a U.E. (cuja média é de 5,4); que o preço dos produtos essenciais é em Portugal sensivelmente idêntico ao do Reino Unido e marcadamente superior ao de Espanha, enquanto com os salários se passa o oposto; que o custo da hora de trabalho em Portugal é de 1/3 da UE e de menos de metade da Espanha, da Irlanda e da Itália (para não falar sequer na Alemanha ou no Luxemburgo). E se se atentar ainda que, de acordo com os dados fornecidos pela mais do que insuspeita revista “Exame”, a produtividade por trabalhador calculada com base no Valor Acrescentado Bruto (VAB) apresentava no mesmo País (Portugal), com a mesmíssima legislação e até dentro do mesmíssimo sector de actividade, disparidades gigantescas — por exemplo a da Tejo Energia era cerca de 1.500 vezes superior à da Tecnovia e a da GestiRetailho 821 vezes superior à da Sistema

Macdonald's Portugal, enquanto a da Mundifios era 6 vezes superior à do Mundo Textil e a da TMN 7,7 vezes superior à da Alcatel — o que, para além da óbvia discutibilidade do próprio conceito (já se notou, com efeito, que normalmente as análises económicas, mesmo dentro da lógica do seu raciocínio, só falam na produtividade do Trabalho mas nunca se referem à produtividade do Capital? E que só se invoca a exigência das qualificações para se ser empregado, mas nunca se fala das qualificações para se ser empregador?!...) põe completamente a claro que em geral *a legislação laboral pouco ou nada tem que ver com a chamada "produtividade" e que muito menos isso sucede no nosso caso concreto.*

É assim absolutamente errônea a argumentação de que (só) com o desarmamento do Direito do Trabalho — ou seja, com o aumento dos poderes patronais, a redução dos direitos dos trabalhadores e a diminuição dos custos salariais — se obteria um automático incremento de produtividade (entendido este como a produção de um maior número de produtos com a mesma quantidade de recursos) e que daqui decorreria o tão desejado aumento da competitividade, isto é, da melhoria da posição da empresa no mercado relativamente às suas concorrentes

É que podendo haver aumento de produtividade sem aumento de competitividade e vice-versa, o certo é que a redução dos custos constitui apenas uma — e seguramente das menos relevantes — das estratégias de obtenção de vantagens competitivas, as quais assentam, hoje mais do que nunca, fundamentalmente na inovação, na qualidade e na diferenciação de produtos e serviços. Por outro lado, a própria redução de custos em pouco ou nada se alcança por meio da diminuição dos salários e dos direitos dos trabalhadores mas sobretudo através do investimento em tecnologia, dos adequados métodos de organização e de gestão, da elevada qualificação da mão-de-obra.

Assim, e aliás tal como o têm publicamente reconhecido alguns dos mais lúcidos e insuspeitos gestores portugueses (do Sr. Dr. Pedro Mendes, Presidente da Associação Portuguesa dos Técnicos e Gestores de Recursos Humanos ao Sr. Dr. José Bancaleiro, Director da Essilor, por exemplo), *a teoria da necessidade da revisão e "flexibilização" da legislação laboral como instrumento*

*essencial da competitividade das empresas não tem, pois, o menor vislumbre de fundamento.*

Por outro lado, e ao contrário do que pretende o Governo — que manifestamente busca o “nivelamento por baixo”, isto é, o abaixamento dos actuais níveis de regulamentação laboral para o patamar das “prescrições mínimas comunitárias” —, em atenção aos objectivos comunitários da coesão económica e social e até a sua própria consagração em termos expressos em inúmeras directivas (por exemplo as Directivas 77/87/CEE, 98/50/CE, que alterou a primeira, e 2001/23/CE, que revogou as anteriores, e todas elas relativas à aproximação das legislações dos Estados membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresa, estabelecimento ou parte de estabelecimento), tem de considerar que, ao invés da lógica do Projecto, em matéria de regras de “harmonização social”, e logo também laboral, vigora hoje a nível da União Europeia o princípio da proibição da desregulamentação nacional, assumindo assim as regras comunitárias verdadeira natureza de “limite mínimo”.

É particularmente significativo que o Projecto do Código haja seguido uma curiosa técnica que se poderia designar de “cumulus in pejus”, ou seja, de ir a cada Ordem Jurídica de alguns dos países comunitários buscar um concreto ponto em que o respectivo regime seja por hipótese menos favorável ao trabalhador, omitindo contudo por completo a consideração de todos os outros pontos que nesse mesmo país assumem uma natureza mais favorável.

A invocação do ordenamento jurídico da União Europeia e a sua articulação com a Ordem Jurídica de cada um dos Estados membros nega, pois, por completo fundamentação invocada para procurar sustentar as opções do Código.

Então porquê e para quê esta reforma? Exactamente porque a estratégia da competitividade que deste modo se pretende seguir é — uma vez mais — a dos baixos custos dos salários e dos poucos direitos dos trabalhadores!

É assim que as principais alterações apresentadas em nome da “mobilidade” não têm outro fito que não seja o de baixar ainda mais o custo da hora de trabalho. Não se cria para o empregador uma única obrigação concreta e efectiva de assegurar a adequada

formação profissional, não se lhe impõe que invista na modernização tecnológica, não se atacam a sério as causas do autêntico escândalo que é a elevadíssima sinistralidade laboral em Portugal, mas em contrapartida permite-se que se paguem menos horas extraordinárias, menos horas nocturnas, menos indemnizações por cessação do contrato, e se precarize ainda mais a situação dos trabalhadores (quanto mais precário, mais dócil e mais barato, como se sabe ...). E, qual pedra de toque, destroi-se a contratação colectiva e impõe-se ao máximo, na reedição do que sucedia no final do Século XIX, a lógica do contrato individual e, logo, do predomínio absoluto da vontade do mais forte. Tudo isto quando, na União Europeia, a Formação Profissional abrange cerca de 10% dos activos, enquanto em Portugal tal percentagem é apenas de 3% e somente 22,1% das empresas realizaram acções de formação entre 1998 e 2000, de acordo com as próprias estatísticas do Ministério do Trabalho. E enquanto na União europeia, no período de 1995-2000, o trabalho mais qualificado foi o que mais cresceu (3,2%), e o menos qualificado o que menos aumentou (0,7%), em Portugal passou-se rigorosamente o inverso (0,6% e 2,1%, respectivamente).

Aliás, é muito significativo que, postos a nu o simplismo e infundamentação da teoria de que “a culpa é do Direito do Trabalho” e salientado à evidência que a grande questão da competitividade tem hoje que ver fundamentalmente com o investimento tecnológico, a inovação, a qualidade, os métodos de organização e de gestão e, aliás de forma muito relevante, com as qualificações, as valências e a formação profissionais, o Governo tenha inflectido um pouco o seu discurso político, passando a aparentar valorizar a formação profissional (ao ponto de introduzir no Projecto duas normas — arts. 121.º e 122.º — a ela relativas, embora tenham um conteúdo essencialmente pragmático e não directo e impositivo) e, concomitantemente, a reconhecer até que, afinal, a alteração das leis laborais já não seria tão importante quanto isso para o aumento da competitividade da economia portuguesa!?!...

O certo, porém, é que tais inflexões tácticas não correspondem a qualquer alteração de fundo relativamente ao caminho estratégico seguido e que tal caminho apenas poderá conduzir em definitivo à colossal destruição das forças produtivas da nossa

economia e à transformação do nosso país numa autêntica colónia europeia.

Com efeito, o resultado de uma tal estratégia — assente deste modo na lógica onnipotente, onnipresente e mesmo obsessiva da aparente (pouca) “produtividade” do trabalho, sem que se questionem sequer a “produtividade” do capital, a produtividade global e até o próprio conceito (à luz da qual, por exemplo, uma empresa altamente poluidora e gravemente lesiva do ambiente da qualidade de vida dos cidadãos e do próprio património é tão “produtiva” como aquela que se caracterize exactamente pelo oposto) — *será seguramente desastroso a prazo para um país como o nosso, o qual nem pode competir com os países terceiros, como a China e o Vietname por exemplo, de grandes stocks e intensiva exploração de mão-obra pouco qualificada e com patamares de direitos e regalias muito baixos, nem por este caminho conseguirá alguma vez competir com as economias mais desenvolvidas, a começar pela da vizinha Espanha.*

Mesmo a “jóia da coroa” deste Projecto — que é a enunciação dos chamados “direitos de personalidade” — para mais num país cuja Constituição (ao invés do que sucede noutros, como por exemplo a Itália e a Alemanha) já consagra uma vasta panóplia de direitos, liberdades e garantias fundamentais, se afigura como assumindo muito mais a preocupação de conferir consagração formal às excepções e limitações a tais direitos (cfr. n.ºs 1 e 2 do art. 16.º) do que propriamente garantir a efectivação prática destes, e muito menos a de instituir procedimentos céleres e eficazes de concretização e de defesa de tais direitos (como por exemplo os consagrados no art. L 422.1 do Còde du Travail francês ou mais impositivamente ainda no art. 28.º do “Statuto dei lavoratori” italiano, como instrumentos de “repressione della condotta anti sindacale” e que vão ao ponto da emissão, urgente e expedita e após prova sumária, de mandato judicial intimando o empregador a pôr cobro imediato às ilegalidades em curso, sob pena da instauração de processo-crime por desobediência). Ou seja, estamos aqui como que perante uma reedição da técnica do tristemente célebre artigo 8.º da Constituição de 1933 ...

*O “Projecto do Código de Trabalho” ora em discussão assume-se assim como um instrumento não apenas de aceleração*

*da transformação do nosso País numa mera região, ainda por cima periférica, do espaço europeu e do Mundo, como também da negação da cidadania do trabalhador enquanto pessoa e enquanto cidadão.*

Ao definir uma estratégia que é impeditiva da competitividade da economia portuguesa, o Código, em vez de funcionar como instrumento da modernização e do aperfeiçoamento, acelera a degradação do País e a sua transformação numa província, e das mais atrasadas, da União Europeia. E ao representar uma alteração e desequilíbrio estrutural da relação de trabalho a favor do empregador e contra o trabalhador, ao procurar impôr a lógica de que este não passa de uma máquina produtiva que só com sacrifício da sua vida, dos seus valores e dos seus interesses pessoais, familiares, associativos, cívicos e políticos pode exercer a sua actividade profissional, o Código violenta preceitos e princípios constitucionais basilares, designadamente os que definem o Estado português como baseado na dignidade da pessoa humana e o trabalhador como um cidadão de corpo inteiro, a quem deve ser reconhecido e possibilitado o livre desenvolvimento da sua personalidade.

No momento em que à moderna dogmática do Direito do Trabalho compete cada vez mais quer o *alargamento* da noção de Trabalho (como objecto deste ramo de Direito) a todo o tipo de relações de trabalho carecedoras de protecção, isto é, não apenas o juridicamente subordinado mas também o económica e organizativamente dependente, quer a *consolidação, síntese e mesmo constitucionalização* daquelas que devam ser as grandes linhas gerais, as grandes traves mestras desse novo “estatuto” do trabalhador dependente, “afinando” consequentemente a vocação normativa do Direito do Trabalho para as grandes questões gerais e comuns, e deixando a regulamentação da especificidade e da heterogeneidade para instrumentos de regulação social de grau hierárquico inferior, *maxime* a contratação colectiva, *o legislador português pretende afinal apontar exactamente para a direcção oposta.*

Por outro lado, face à manifesta incapacidade do Direito Civil para levar a cabo tamanha tarefa, e quando o Direito do Trabalho — a grande “invenção jurídica” do século XX, como exemplarmente definiu Alain Supiot — permitiu “pensar juridicamente” as questões da dependência (ou da hierarquia) e do colectivo, com-

primindo quanto possível as limitações, que a respectiva dependência relativamente ao empregador acarreta necessariamente para o trabalhador, procurando assim restringir o poder patronal ao estritamente necessário à boa execução do contrato, e buscando restituir ao trabalhador a nível colectivo (por meio, designadamente, da consagração dos direitos à organização e actividade sindical, à greve e à contratação colectiva) os direitos e liberdades de que ele se vira em larga medida privado a nível individual, *eis que o Projecto de Código do Trabalho vem pretender impôr o retrocesso da lógica do predomínio da relação individual e da matriz civilista da sua regulação jurídica.*

Quando o grande traço distintivo do princípio “protectivo” da actualidade é o da deslocação do respectivo centro de gravidade da pessoa do trabalhador e do espaço circunscrito da empresa para as *questões da cidadania, e colocada esta ao nível do conjunto da sociedade*; quando já não se trata, sequer, do problema da garantia da cidadania na empresa, mas antes, sobretudo e acima de tudo, “é a cidadania *tout court*, isto é, a própria possibilidade do exercício dos direitos e liberdades que são apanágio constitucional do cidadão, que se oferece aí como objecto central de tutela”, na feliz expressão de Monteiro Fernandes — autor que sintetiza esta ideia fundamental afirmando ainda que “a efectiva protecção da dignidade e da liberdade pessoal (...) tem a prioridade sobre os projectos de reestruturação das relações de trabalho baseados na participação, na coordenação e no diálogo social interno, que se tornaram conhecidos sob o lema “cidadania na empresa” — e quando se entende cada vez mais que a redefinição do centro de gravidade do moderno Direito do Trabalho deverá ser ocupada pela centralidade da regulamentação das questões da cidadania em geral, *a proposta de lei apresentada pelo Governo põe grave, injustificada, desnecessária e desproporcionadamente em causa a concepção do trabalhador como um cidadão de pleno direito, integrado numa sociedade democrática que tem como princípio estruturante fundamental o respeito pela dignidade da pessoa humana e pelos direitos dos cidadãos.*

Em conclusão:

Face a tudo quanto antecede, e em particular face ao desmontar e desmorronar de toda a argumentação político-económico-ide-



ológica em seu favor, e não obstante todo o “limar de arestas” com que manifestamente se pretendeu eliminar os aspectos mais gritantes (embora antes tão veementemente sustentados pelos seus defensores ...) do Ante-Projecto sem todavia pôr em causa a sua essencialidade, *não pode agora este Projecto deixar de (continuar a) merecer, a todos os níveis, o mais forte juízo de censura.*

Lisboa, 4 de Dezembro de 2002.