

© Maria Regina Gomes Redinha

ANTEPROJECTO DO CÓDIGO DO TRABALHO

EM BUSCA DO TEMPO PERDIDO...*

A nossa legislação laboral sedimentou-se em torno de eixos político-ideológicos tão distantes como o corporativismo revisitado do final dos anos 60 e as promessas socializantes da Constituição de 1976, e ao longo de ciclos económicos tão divergentes quanto a “idade de ouro” anterior ao primeiro choque petrolífero e o amargo despertar que se lhe seguiu. O resultado é uma amálgama contraditória, confusa, tecnicamente imperfeita e, mais grave, socialmente inadaptada. Circunstâncias que em larguíssima medida determinaram a sua inefectividade prática e uma aplicação judicial tímida, errática e formalista.

Com a aceleração do progresso tecnológico e o aumento da pressão competitiva, a cada dia que passa o anacronismo acentua-se e por isso não se adivinham razões para a defesa incondicional do actual quadro legislativo, a não ser por mera nostalgia iconoclasta ou pela ilusória protecção de posições adquiridas. Afinal, a manter-se o presente estado de coisas, está aberta a via da dissolução do direito do trabalho e o conseqüente regresso ao livre jogo das forças de mercado.

É assim uma urgência (adiada) modernizar as leis laborais, mesmo se a regulamentação do trabalho, por si só, não é panaceia para patologias endémicas, como a fraca produtividade, a baixa qualificação da força de trabalho, a gestão amadorística de muitas PME ou os insuportáveis índices de sinistralidade. Não basta uma lei para corrigir uma cultura cívica displicente, por exemplo, em matéria de trabalho infantil ou de discriminação dos *pink collars*. Não basta, mas é essencial.

© Maria Regina Gomes Redinha

Hoje, o modelo do emprego fabril, masculino e vitalício está morto. É a conjuntura que define quem se contrata, como e durante quanto tempo. A lei não é sequer um obstáculo inamovível. No final da história o instinto de sobrevivência da autonomia privada falará sempre mais alto e encontrará caminho para evitar, contornar ou até submergir normas adversas.

Isto não significa, porém, que o direito do trabalho se renda a uma lógica puramente economicista, tanto mais que está por demonstrar que maior flexibilização conduza automaticamente à redução da taxa de desemprego ou ao aumento da competitividade. Olhemos para a situação espanhola na última década ou para os indicadores que nos parificam à Coreia, não obstante a disparidade no grau de rigidez da legislação laboral.

O Anteprojecto de Código do Trabalho, em discussão pública, representa pois uma oportunidade única para acertar o passo com as exigências do tempo. Mesmo se as medidas implicadas defrontam a contestação de um conservadorismo que, paradoxalmente, se legitima pelo “progressismo” social das conquistas dos trabalhadores. Esta resistência à mudança tem sido, aliás, constante na revisão das leis laborais. Foi assim com a lei dos “despedimentos” e do contrato a termo, em 1989, com a lei da greve, em 1992, com a lei da flexibilidade e polivalência, em 1996. Embora tais revisões tenham sido ditadas pela proverbial necessidade de que algo mude para que tudo fique na mesma, como se comprova pelo vigor com que agora são elevadas à categoria de padrões intocáveis.

No entanto, o Anteprojecto — que no essencial se traduz numa disciplina geral do contrato de trabalho — tem sido objecto de controvérsia sobretudo pelas reformulações pontuais e laterais da legislação vigente. O debate encontra-se descentrado: mais importante do que a questão do limite máximo de duração do contrato a termo, do número de faltas injustificadas ou da minudência do dia de gozo dos feriados é, sem dúvida, a qualidade do emprego.

© Maria Regina Gomes Redinha

É óbvio que o Anteprojecto, apesar de consistência sistemática, acolhe soluções muito discutíveis, relativamente às quais se espera ainda o contributo corrector da discussão pública e da concertação social. Todavia, descontando a idiossincrasia nacional que nos leva à crítica pródiga e ao elogio relutante, há neste domínio da qualidade de vida no trabalho que salientar a previsão dos direitos de personalidade. Trata-se de uma inovação assinalável, não apenas porque é um progresso qualitativo no modo de conceber a relação de trabalho, mas também pelo seu carácter pedagógico numa terra que acolhe no subconsciente colectivo não poucos “amos” e “servos”. Reconhecer que homens e mulheres têm e mantêm no local de trabalho os direitos inerentes à sua condição humana é um passo civilizacional. Não porque até aqui se questionasse a existência de tais direitos; simplesmente, a tutela geral que lhe era dispensada na Constituição e no Código Civil nem sempre se mostrava adequada ao ambiente laboral. Com a inclusão na lei ganham visibilidade e torna-se evidente que o contrato de trabalho não é licença para atropelos à cidadania ou à dignidade humana.

A par da reafirmação de direitos de incidência comum a trabalhadores e não trabalhadores, como o direito à integridade física e moral ou à liberdade de expressão e de opinião, o Anteprojecto contempla projecções de outros direitos de personalidade no contexto laboral. É, nomeadamente, o caso da proibição de testes e exames médicos dispensáveis para aferir a aptidão para o desempenho profissional; da interdição de recolha de dados pessoais invasivos da privacidade do trabalhador ou da proibição da utilização de meios tecnológicos à distância com a finalidade exclusiva de vigiar a prestação de trabalho. Esta última proibição tem, aliás, sido reduzida na opinião pública à instalação de câmaras vídeo, embora a latitude do texto possa cobrir alguns outros meios de fiscalização do trabalhador, tais como o controlo electrónico da prestação através de registos quantitativos e descritivos das tarefas realizadas.

A violência destas novas formas de avaliação do desempenho do trabalho atinge já, por força das novas tecnologias informáticas, níveis intoleráveis, seja pela imposição

© Maria Regina Gomes Redinha

de ritmos sobre-humanos, seja pela devassa da privacidade do trabalhador. Aliás, um dos aspectos mais problemáticos da relação laboral moderna é, precisamente, a salvaguarda de uma esfera pessoal no tempo e local de trabalho. As potenciais agressões desmultiplicam-se e os olhos electrónicos do “contramestre” podem alcançar o que se faz, quando e durante quanto tempo. As comunicações telefónicas ou por correio electrónico, as conexões à internet, os movimentos no local de trabalho, a exacta localização geográfica do trabalhador, as pausas e o tempo útil de actividade, tudo pode ser monitorizado. Não se trata somente de resguardar a intimidade da vida privada do trabalhador, de resto também prevista no Anteprojecto, mas de (re)estabelecer o direito a uma vida pessoal no trabalho, o direito a conservar um espaço de reserva, livre do constrangimento que representa a contínua exposição ao exame de outrem. Perante esta realidade, é ainda parca a regulamentação proposta, mas é introduzido um contraponto personalista numa relação cada vez mais desumanizada.

Outras vertentes da protecção dos direitos de personalidade que pouco ou nada têm sido debatidas nesta fase, talvez porque dispersas noutras secções do Anteprojecto, merecem aperfeiçoamento crítico para que as empresas, fábricas e escritórios não se transformem em zonas de impunidade para comportamentos atávicos. É o caso do assédio moral ou *mobbing* e da discriminação sexista.

Na verdade, o assédio moral – a perseguição continuada do trabalhador – está expressamente proscrito quando baseado em razões discriminatórias. Ora, o tratamento persecutório nem sempre assenta em qualquer motivo objectivo, por vezes é até completamente gratuito, pelo que é estreita a cobertura dispensada pelo Anteprojecto a um fenómeno qualificado já como a “praga laboral do século XXI”.

Igualmente aquém das expectativas fica a repressão das práticas discriminatórias em função do sexo que atingem a população activa feminina. Escasseiam, por exemplo, as medidas positivas de correcção das desigualdades, tais como presunções de discriminação em situações de desproporção estatística entre o número de trabalhadoras



© Maria Regina Gomes Redinha

ao serviço de determinado empregador e o total de trabalhadoras no sector de actividade, ou o alargamento das possibilidades de intervenção judicial dos sindicatos na defesa de trabalhadoras discriminadas.

Esperemos pois que o Anteprojecto de Código do Trabalho nos permita recuperar o tempo perdido sem esquecer que as pessoas são o capital, o resto é... apenas dinheiro.

* Artigo publicado no *Diário Económico*, 4 de Novembro de 2002