

# cescontexto

**Atas do Colóquio Internacional  
Direito(s) e Desigualdades**

**Organização**

Patrícia Branco

Paula Casaleiro

Nº 04

Dezembro de 2013

**Debates**

[www.ces.uc.pt/cescontexto](http://www.ces.uc.pt/cescontexto)



## **Propriedade e Edição/Property and Edition**

Centro de Estudos Sociais/Centre for Social Studies

Laboratório Associado/Associate Laboratory

Universidade de Coimbra/University of Coimbra

**[www.ces.uc.pt](http://www.ces.uc.pt)**

Colégio de S. Jerónimo, Apartado 3087

3000-995 Coimbra - Portugal

E-mail: [cescontexto@ces.uc.pt](mailto:cescontexto@ces.uc.pt)

Tel: +351 239 855573 Fax: +351 239 855589

## **Comissão Editorial/Editorial Board**

Coordenação Geral/General Coordination: Sílvia Portugal

Coordenação Debates/Debates Coordination: Ana Raquel Matos

ISSN 2192-908X

© Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra, 2013

## Agradecimentos

O Colóquio Internacional Direito(s) e Desigualdades foi organizado no âmbito de três projetos de investigação do CES, *O Género do Direito e da Justiça de Família em Portugal*, *Os sem direitos* e *A Organização Internacional do Trabalho no Direito do Trabalho Português*, em colaboração com o programa de doutoramento *Direito, Justiça e Cidadania no séc. XXI*. O nosso especial agradecimento à Comissão Organizadora; aos coordenadores dos projectos de investigação e do doutoramento; aos moderadores das sessões plenárias e paralelas; aos comentadores das sessões plenárias; aos oradores nacionais e internacionais que enquadraram e inspiraram as discussões; e à equipa administrativa do CES que tratou da logística e tornou o evento possível. O Colóquio, tal como os projetos, contou com o apoio da Fundação para a Ciência e Tecnologia.

### Comissão Organizadora

António Casimiro Ferreira  
João Pedroso  
Patrícia Branco  
Paula Casaleiro  
Valerio Nitrato Izzo

### *Equipa Administrativa*

Alberto Pereira  
Alexandra Pereira  
Ana Caldeira  
Rita Oliveira

### Coordenadores

*Projectos de Investigação*  
João Pedroso  
António Casimiro Ferreira  
*Doutoramento*  
Alexandra Aragão  
António Casimiro Ferreira

### Oradoras/es

Ann Stewart  
António Casimiro Ferreira  
Javier de Lucas Martín  
João Reis  
José Eduardo Faria  
Rosário Farmhouse  
Teresa Picontó-Navales  
Teresa Pizarro Beleza

### Comentadoras/es

Elsa Lechner  
José Reis  
Maria do Céu da Cunha Rêgo

### Moderadoras/es

Alfredo Campos  
Ana Raquel Matos  
António Casimiro Ferreira  
Carlos Nolasco  
Diana Fernandes  
João Pedroso  
Kátia Cardoso  
Luciana Moreira Silva  
Madalena Duarte  
Maria João Guia  
Patrícia Branco  
Paula Casaleiro  
Ricardo Marques  
Sara Araújo  
Valerio Nitrato Izzo

## Índice

*Patrícia Branco e Paula Casaleiro*

Introdução ..... 7

### Trabalho e Direito(s)

*Manuel Abrantes*

Law and decency: Implications of the international domestic workers convention ..... 10

*José Catalão*

Perspetivas (outras) do Direito do Trabalho. Desafios da pós-modernidade: da internacionalização à cosmopolitização do trabalho e das empresas ..... 25

*Dora Fonseca*

O Código do Trabalho e a Precariedade: A “Lei Contra a Precariedade” como forma de combate à expansão da precariedade laboral ..... 39

*Maurício Hashizume*

Sindicato pós-colonial – O ativismo étnico-cultural do movimento katarista da Bolívia..... 52

*Isabella Gonçalves Miranda e Fábio André Diniz Merladet*

Os impactos dos megaeventos nos trabalhadores informais e precários: estudo de caso dos barraqueiros do Mineirão ..... 67

*Sandrina Berthault Moreira*

Indicadores de Qualidade do Emprego – Uma Aplicação a Portugal no Contexto da União Europeia ..... 76

*Vilso Junior Santi*

A mediação do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem-terra no jornal Zero Hora – RS/Brasil ..... 89

*José Soeiro*

Nada será como dantes? Uma semiose do trabalho temporário..... 102

## **Cidadania e Imigração**

*Bruno Bernardes*

Imigração como política externa: Acolhimento e integração de imigrantes laborais e refugiados na Suécia..... 113

*Teresa Denis*

Direitos Humanos e Cidadania – que relação? ..... 121

*Paula Michele Martins Gomes*

Assistência social e garantia de direitos a populações migrantes ..... 129

*Pedro Góis e Joana Morais e Castro*

A imigração irregular em Portugal: entre o Direito de Acesso e o Acesso ao Direito..... 143

*Cristiane de Souza Reis*

Pobres x cidadãos: a face visível do crime..... 159

*Maria Anáber Melo e Silva*

A Cidadania e a publicidade das contratações públicas: realidades portuguesa e brasileira 176

## **Género e Direito(s)**

*Cecília Delgado*

Limitações de género à participação na esfera pública: o que pode ainda ser feito? ..... 186

*Alexandra Guiné*

A (des)igualdade do género na indemnização dos danos não patrimoniais ..... 196

*Córa Hisae Hagino*

Uma etnografia do ensino do Direito da Família na Universidade de Coimbra ..... 209

*Helena Machado e Susana Silva*

Bio-identificação e regimes de género: os testes genéticos em investigação judicial de paternidade ..... 223

*Alexandra Galaz Pimenta*

Mulheres fora da lei: o estatuto (i)legal das mulheres com deficiência mental ..... 237

*Ana Amélia Ribeiro Sales*

A relação entre o Direito de Família e a evolução social..... 246

*Caroline Sátiro de Holanda*

Uma análise feminista dos deveres conjugais e das consequências da culpa pelo fim do casamento no Direito brasileiro..... 253

*João Sousa e Ricardo Morais*

Visibilidade, participação e género: transformações na hierarquia e organização jornalística regional? ..... 268

*Karyna Batista Sposato*

Mulheres Presas No Brasil: Um retrato da desigualdade ..... 285

*Antónia Martin Barradas*

Quotas for men in University: breaking the stereotype in European Union law and Swedish law ..... 298

## Perspetivas (outras) do Direito do Trabalho. Desafios da pós-modernidade: da internacionalização à cosmopolitização do trabalho e das empresas

**José Catalão,<sup>1</sup>** Centro de Estudos Sociais  
joseferreira@ces.uc.pt

**Resumo:** No início do século XXI o direito do trabalho parece estar a perder importância. Em causa estão a função reguladora e o controlo de relações desiguais entre empregados e empregadores. No mundo atual não são só as empresas que têm de enfrentar a concorrência global, também os trabalhadores têm de ser mais competitivos se quiserem manter-se ativos. O discurso dominante – neoliberal – aponta no sentido da necessidade de haver uma maior liberalização e flexibilização das relações de trabalho à escala global, principalmente em termos de contratação e despedimentos. Em consequência, o direito do trabalho nacional vê-se confrontado com ‘novos’ desafios, que já não são só os que resultam da globalização económica neoliberal são também os que resultam da crescente cosmopolitização do mundo e, por conseguinte, do trabalho e das empresas. O maior desafio é saber como através do direito se pode salvaguardar diferenças e particularidades que distinguem o nosso país de outros países, em matéria de trabalho e emprego, sem por em causa a competitividade do país e a segurança dos trabalhadores

### Introdução

Vivemos atualmente num mundo diferente de qualquer outro que conhecemos no passado: nunca as fronteiras e a soberania nacional dos países estiveram, como agora, tão reconhecidas e legitimadas à escala global. Daí resultam vantagens e desvantagens, desde logo, pelo facto de os países se terem tornado independentes e, ao mesmo tempo, mais dependentes uns dos outros. Uma dependência que já não é só de alguns Estados em relação a outros, como acontecia no passado, mas de cada um em relação a quase todos os outros – dependência global.

Apesar de reconhecida a independência e legitimada a soberania dos países devido à globalização e a muitos outros fatores, o poder político dos Estados-nação diminuiu e passou a depender de um sistema de global governance, em que os governos já não governam, dependem da governação global, e os governantes assumem somente um papel de atores nesse sistema governação. Dito doutra forma, os Estados individualizaram-se, mas passaram a

---

<sup>1</sup> Investigador (FPCEUC) e doutorando em "Direito, Justiça e Cidadania do Séc. XXI" na Universidade de Coimbra (FEUC/CES/FDUC); Licenciado, Pós-graduado e Mestre em Sociologia (FEUC); Pós-graduado em Economia Social, cooperativismo, mutualismo e solidariedade (CECES/FEUC); Pós-graduado em Direito (FDUC)

depende de uma ordem política, económica e social que já não é a sua – é uma nova ordem que deixou de ser nacional e internacional para passar a ser global.

Esta nova ordem mundial corresponde à cosmopolitização, um processo multidimensional que está a mudar irreversivelmente o mundo e que não se deve confundir com a globalização, que é um processo unidimensional e de raiz essencialmente económica, iniciado nos anos 80 com a desregulamentação dos mercados (Beck, 2006: 8-9). Segundo a «perspetiva cosmopolita» defendida por Beck, o mundo atual é, em certo sentido, um mundo de vidro: as fronteiras dos países mantêm-se, como no passado, no entanto, as diferenças que nos separam e distinguem uns dos outros já não são obscurecidas e bloqueadas por diferenças políticas e ontológicas, são agora muito mais visíveis e servem inclusive para nos distinguir e individualizar (2006: 8).

Neste mundo cosmopolitizado nem as empresas nem o trabalho têm necessariamente de ter um lugar fixo. Em teoria, ou pelo menos na maioria dos casos, as empresas e o trabalho (mão-de-obra) podem deslocar-se e instalar-se em qualquer zona do globo e país. Para o direito internacional e nacional, que regula as relações de trabalho externas e internas dos países, esta nova realidade cosmopolita constitui um desafio, diferente do da internacionalização que resultou da globalização, donde o que resultava normalmente era a contraposição do direito nacional com o de outros países. Os desafios impostos pela cosmopolitização inserem-se muito num contexto supraestatal e global e dependem muito mais da dinâmica das empresas e das movimentações sociais desencadeadas por organizações políticas não estatais, que obrigam os Estados e o direito a exercícios constantes de regulamentação à escala nacional e global.

Na pós-modernidade, que Beck (2006) associa à cosmopolitização do mundo, as escalas nacional e transnacional estão a ser ultrapassadas pela global, o que significa uma rutura com o paradigma dos Estados-nação, que se prolongou desde Vestefália até aos nossos dias (2006: 9). E o mesmo se pode pensar em relação a outras questões e aspetos do quotidiano global relacionados com a economia, com os mercados e com as guerras (por ex.), que estão a ganhar uma dimensão mais global do que nacional e, em consequência, a exigir novas formas de intervenção do direito. A Guerra do Iraque e o combate ao terrorismo que se desencadeou após o 11 de Setembro são exemplos de questões que ganharam uma dimensão global, que ultrapassam muito a escala nacional e a internacional: no primeiro caso, a Guerra do Iraque originou manifestações em todo o mundo, umas a favor e outras contra; no segundo, desencadearam-se inúmeras movimentações de ordem global, como a do controlo acrescido dos aeroportos em todo o mundo (Beck, 2006).

A globalização que nos iria tornar a todos iguais nunca aconteceu, pelo contrário, com a cosmopolitização do mundo as diferenças que nos distinguem tornaram-se mais visíveis (cf. supra). A questão que interessa agora é a de como através da sociedade civil, do direito e do poder político se podem legitimar essas diferenças e particularidades que distinguem os países uns dos outros. Trata-se não só de legitimar a individualidade que os distingue, mas também de encontrar formas de preservar algumas das características culturais e sociais, nacionais e regionais, que variam de país para país. Damos como exemplo o “Fado” e os “Toiros de Morte”, que podem servir para reconhecer um país (Portugal) e distinguir uma localidade (Barrancos).

Estas diferenças não são só entre países, há também diferenças entre regiões e grupos de países e mesmo entre continentes. Da mesma forma, e falando do direito, há normas e regulamentos que podem diferir de município para município, como em Portugal, e existem leis que variam de Estado para Estado, no mesmo país, como no caso dos Estados Unidos da América. São igualmente notórias as diferenças entre leis, por ex., dos países ocidentais e



alguns do Médio Oriente – como as que aceitam condenação à morte por lapidação de mulheres acusadas de infidelidade. Muitas destas diferenças resultam de especificidades próprias dos países e regiões e podem depender de fatores como a religião e outras diferenças culturais.

Tudo isto se aplica também em relação ao trabalho e às diferentes formas de realização de trabalho e regras que regulam as relações de trabalho. Por conseguinte, aplica-se também em relação ao conjunto de normas do direito, costumeiras e culturais que regulam o trabalho, embora em certos casos pareça haver uma hegemonia global, influenciada pelas práticas transportadas pelas empresas estrangeiras (cosmopolitas), o que nos remete para a necessidade de em matéria de questões de trabalho terem de existir e de se manter ordens jurídicas diferentes de país para país – embora considerando que estas possam ter de variar e ter hierarquias diferentes, que vão deste o infraestadual ao supranacional.

O problema maior da regulação do trabalho é que os desafios da cosmopolitização são diferentes dos da globalização, ultrapassam a escala nacional e já não passam somente pelo ajustar e aproximação das legislações entre Estados e/ou grupos de Estados, como no caso da UE. Trata-se, desde logo, do confronto do direito de trabalho nacional e internacional com normas jurídicas que se pretende que sejam universais e não só aplicáveis a alguns países ou grupos de países, normas que podem vir a influenciar e a substituir as nacionais e as internacionais.

Normas deste tipo já existem na realidade, como as que resultam das Convenções Internacionais e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (de âmbito universal). Além destas, há as normas regionais, supranacionais e internacionais do tipo das da União Europeia (UE) (comuns a vários países), as nacionais (exclusivas de cada país) e as infraestaduais, também designadas normas convencionais, como as que resultam por exemplo das convenções coletivas de trabalho (Leal Amado, 2010: 33-35).

Ora, conjeturando-se uma possível universalização de grande parte destas normas, poderia pensar-se (como alguns já o fizeram) que o maior desafio imposto ao direito do trabalho (DT) nacional, inicialmente pela globalização e agora pela cosmopolitização do mundo, seria ser o fim deste e a sua substituição por um DT universal, comum a todos os países. Esta é uma possibilidade que não aventamos, pela já referida tendência para uma maior individualização e diferenciação dos países, donde sobressaem questões relacionadas com diferentes tecidos empresariais, formas de realização de trabalho e grande diversidade de valores implícitos às relações de trabalho. Daí a dificuldade (ou impossibilidade) de universalização de todo o conjunto de normas que regulam o trabalho e as relações de trabalho senão, como até aqui tem acontecido, na parte respeitante a normas muito específicas e consensuais, como a da proibição da escravatura.

Por conseguinte, o primeiro desafio que se pode colocar ao poder político e ao DT nacional, em face da cosmopolitização do trabalho e das empresas, é o de como salvaguardar as especificidades nacionais e regionais em matéria de regulação das relações de trabalho de trabalhadores nacionais e estrangeiros que trabalham em empresas nacionais, como em relação aos que trabalham nas empresas estrangeiras instaladas em território nacional. O segundo desafio, relacionado com o primeiro, deriva de uma necessidade que parece ser imperativa – consequência da globalização económica neoliberal –, que é a de ter de ser flexibilizar as relações de trabalho, facilitando a contratação e os despedimentos, de igual forma ou não, em relação ao trabalho prestado em empresas nacionais e ao prestado em empresas estrangeiras. Um terceiro desafio tem a ver a possibilidade de, ainda assim, ser possível manter aquela que é, por princípio, a função principal do DT nacional, a função tuitiva ou, como refere Leal Amado (2010), a função de proteção da parte mais fraca em

relações de poder desiguais entre empregadores e empregados, que em regra são os trabalhadores.

Como se sabe, muito por influência das ideias neoliberais, as normas que as empresas mais gostariam de ver alteradas – em especial as estrangeiras (cosmopolitas) – são as impedem uma maior flexibilização na admissão e no despedimento de trabalhadores. Se pensarmos que a defesa deste interesse é inevitável para efeitos de captação do investimento estrangeiro, podemos pensar, que não há nada a fazer – não é fácil fugir ou contrariar uma tendência global, sem se prejudicar a competitividade do país.

Repare-se, aliás, como a recente entrada do FMI em Portugal teve como primeiro efeito a necessidade de flexibilizar os despedimentos, não só em relação ao trabalho prestado em empresas estrangeiras também em relação ao prestado nas empresas nacionais. Além disso, fez baixar as indemnizações por despedimento e incentivou a criação de mecanismos de compensação para as empresas, para facilitar ainda mais os despedimentos. Tudo isto, na realidade, trata-se de pôr em prática políticas neoliberais que se estão a difundir à escala global sob a égide do desenvolvimento económico e da necessidade de aumentar a competitividade das empresas e a performance económica dos países.

Apesar do contexto europeu em que nos encontramos, de dependência económica e política da UE, do BCE (Banco Central Europeu) e do FMI (Fundo Monetário Internacional), e de o poder de decisão em matéria de revisão de leis laborais não depender totalmente dos juristas e dos políticos nacionais, não podemos esquecer as especificidades e particularidades que no caso de Portugal e nos países do sul da Europa são bem visíveis e diferentes das dos países do norte: salários mais baixos; estruturas económicas e bancárias deficitárias e dependentes do exterior; tecido empresarial com predominância das microempresas e muito pequenas empresas; entre outras.

Pensando nas particularidades que distinguem o tecido empresarial e o trabalho realizado em empresas nacionais, nos pressupostos do contrato social, nas obrigações sociais das empresas e nos interesses nacionais, somos levados a questionar-nos sobre a verdadeira necessidade e admissibilidade de se estender às empresas nacionais a mesma flexibilização e desregulação das relações de trabalho que é imposta e quase exigida pelas empresas cosmopolitas, como condição para se poderem manter ou instalar no país. Daqui surge a questão principal e o objetivo desta abordagem, que é o de como, através do poder político e do direito do trabalho, se poderiam flexibilizar somente as relações de trabalho prestado em empresas estrangeiras e sustar a tendência para a flexibilização em relação ao trabalho prestado nas empresas nacionais, e se isso poderia prejudicar a competitividade interna e externa das empresas nacionais ou, pelo contrário, antes as poderia favorecer.

Em suma, o que aqui propomos é, portanto, uma reflexão sobre o futuro do DT nacional em confronto com a «perspetiva cosmopolita», referida por Beck (2006), sem esquecer a globalização económica neoliberal e o contexto europeu em que nos encontramos. Uma reflexão que se pretende seja mais sociológica do que jurídica, sem procurar entrar muito nas hostes do direito – que não é a nossa especialidade –, porém, que nos parece poder ser da maior relevância e interesse se for analisada também numa perspetiva jurídica, da sociologia do direito; pensando mais numa perspetiva sociológica e não querendo, portanto, entrar muito na essência do direito positivado vigente ou da análise de qualquer norma em particular.

Tendo em conta a crescente cosmopolitização das empresas e do trabalho, as mudanças que estão a ocorrer no mundo do trabalho à escala local, regional e global e partindo da noção de que muitas das atuais normas do direito de trabalho nacional podem vir a ser substituídas por normas internacionais ou universais, surgem aquelas que poderiam ser as hipóteses de resposta à questão principal desta abordagem. Por um lado, a de que seria preferível, e

possível, incluir nas legislações nacionais dispositivos jurídicos (normas) que permitissem enfrentar a realidade atual – cosmopolita – criando normas distintas (através dos instrumentos regulatórios nacionais e ou da UE), umas para regular as relações de trabalho das empresas nacionais com trabalhadores nacionais e estrangeiros e outras para regular o trabalho no empresas estrangeiras. Esta hipótese sugere uma outra, que é a da questão sociológica: a alteração de normas do DT pode contribuir para a estabilização do emprego em empresas nacionais e fazer diminuir o desemprego, se forem criadas normas que distingam o trabalho prestado em empresas nacionais e estrangeiras, permitindo a flexibilização do trabalho só em relação ao trabalho prestado em empresas estrangeiras, no sentido de satisfazer as exigências globais neoliberais e não prejudicar a captação do investimento estrangeiro e a competitividade económica do país.

Estas duas hipóteses levar-nos-iam, certamente, a um estudo muito mais extenso e aprofundado do que aquele que aqui apresentamos. Daí que o nosso objetivo seja somente o de tentar perceber em que medida seria desejável criar novos instrumentos de regulação do direito do trabalho nacional (ou através da UE, aplicáveis a todos os países membros), mais adequados e ajustados à realidade atual, não esquecendo as particularidades nacionais, de forma a prevenir e evitar distorções e desequilíbrios em matéria de regulação de relações de trabalho, desconexas em relação ao tecido empresarial e à realidade económica e social de cada país.

Referimo-nos, nomeadamente, às distorções que podem resultar da simples transposição para direito nacional de normas internacionais e universais, que podem eventualmente ser desajustadas em relação à especificidade dos trabalhadores (em termos de formação, por ex.) e das empresas nacionais (em termos de dimensão, por ex.). E aludimos a desequilíbrios, pensando nos efeitos que essa (des)regulação pode ocasionar em matéria de emprego e direitos dos trabalhadores nacionais, devido à cosmopolitização do trabalho e aumento da concorrência de trabalhadores estrangeiros, que já começam a ser deslocados e ou ‘importados’ pelas empresas estrangeiras (cosmopolitas) para trabalhar noutros países.

Como tal, e em termos de argumentação, começamos por abordar a questão da cosmopolitização e da tendência para desregulamentação do trabalho nos países desenvolvidos, passando por uma análise da importância e do papel do DT nacional. Concluimos com a questão da cosmopolitização do trabalho e das empresas e da ameaça de criação de uma *lex laboris* global, apresentando uma perspectiva (imaginada) do que julgamos poderá ser um ‘novo’ desafio que se impõe ao DT nacional: o de evitar a flexibilização e individualização das relações do trabalho prestado em empresas nacionais, não impedindo que essa mesma flexibilização possa ocorrer em relação ao trabalho prestado em empresas não nacionais, já instaladas ou que se queiram vir a instalar-se no país.

## **Consequências da desregulamentação do trabalho nos países desenvolvidos**

Perante a nova realidade cosmopolita, apontada por Beck (2006) como a verdadeira transição e entrada na pós-modernidade, tudo indica no sentido da globalização e liberalização do mercado de trabalho global, havendo cada vez mais empresas estrangeiras a circular pelo mundo e a instalarem-se noutros países, podendo estas transportar e ou importar de outros países mão-de-obra que necessitam. Este um cenário muito diferente daquele em que eram as empresas que se deslocalizavam para países menos desenvolvidos à procura da mão-de-obra mais barata e está a acontecer em países africanos e, por exemplo, no Brasil, para onde as empresas chinesas se estão a deslocar levando consigo os trabalhadores que necessitam, tendo isto como efeito primário a destruição do emprego local. Esta é uma tendência que está a

umentar e que especialmente após a desregulamentação do mercado de trabalho nos países desenvolvidos se pode generalizar e atingir também os trabalhadores destes países.

Para os trabalhadores dos países mais desenvolvidos o que interessa, em teoria, não é concorrer com esse tipo de trabalho – tendencialmente menos bem pago e instável. Mais preocupante é a possibilidade de aumentar o desemprego. Porém, não podemos deixar de equacionar uma hipótese contrária, que de certa forma poderia responder à segunda questão desta abordagem: flexibilizar as relações de trabalho nas empresas estrangeiras (antes multinacionais, agora cosmopolitas) e manter ou até aumentar a rigidez da legislação laboral para as empresas nacionais, tornaria o trabalho nas empresas nacionais mais atrativo, podendo dessa forma libertar mão-de-obra muito especializada de trabalhadores que atualmente trabalham nas empresas estrangeiras e que, pela sua qualidade e especialização, poderiam ser necessários e melhor utilizados para aumentar a competitividade das empresas nacionais, consequentemente fazendo aumentar a oferta de emprego mais digno e mais estável em empresas nacionais.

Esta é só uma hipótese, que não vamos conseguir comprovar senão com a argumentação que cabe nesta abordagem, no entanto não pode deixar de ser equacionada. Uma hipótese que em parte correspondia aos objetivos da UE, expressos da Estratégia de Lisboa 2000, quando a mesma se propunha tornar-se a zona económica mais competitiva do mundo e criar mais e melhores empregos dignos.

## **O direito de trabalho face aos desafios da internacionalização**

O século XX terá sido um daqueles em que houve mais mudanças e conquistas em termos sociais, de reconhecimento e valorização dos direitos humanos, de cidadania e associados ao trabalho, sobretudo no Ocidente. Para tal terão contribuído duas guerras mundiais, várias crises económicas e muitas mudanças políticas, nacionais e mundiais, que culminaram com o fim do Bloco de Leste e o enfraquecimento dos ideais socialistas mais radicais. Tudo isto, associado ao desenvolvimento tecnológico e das comunicações, viria a contribuir no final do século para o fenómeno da globalização económica neoliberal. Para Zygmunt Bauman este fenómeno resulta do facto de os governantes dos países de todo o mundo terem consentido a difusão à escala global dos habitats económicos e consequentemente o fortalecimento e consolidação mundial do modelo económico capitalista neoliberal (*apud* Smith, 1999).

Ao contrário dos movimentos clássicos do século XIX, que se baseavam e luta dos mais desfavorecidos contra os mais favorecidos e na diferença de classes, os «novos movimentos sociais», ou «emergentes», assim designados por Melucci (1996), de gays, feministas, estudantes, ecologistas, trabalhadores e sindicatos, e muitos outros, nasceram e se desenvolveram no decurso do século XX, estão associados a crises económicas, do emprego e outras crises *tout court*, em protesto contra «deficiências» legislativas em termos de legitimação política sofridas por determinados grupos que ao sentirem-se excluídos e afastados das instituições se organizavam e manifestavam no sentido de nelas se poderem integrar e participar (Melucci, 1966: 97-98).

Os movimentos clássicos e emergentes são responsáveis por grande parte das mudanças sociais e muitas das realizações e conquistas, que, sobretudo relacionadas com direitos associados ao trabalho, ocorreram num curto período, de pouco mais de dois séculos, entre o século XIX e XX. De facto, desde a Revolução Industrial até aos nossos dias podemos dizer que houve uma considerável melhoria e evolução nas condições vida dos trabalhadores, homens e mulheres, em grande parte relacionadas com a realização de trabalho, quer em termos de remuneração, quer em termos de direitos associados ao mesmo. O Direito do

Trabalho e os Códigos do Trabalho são uma inovação do século XX, não existiam antes e pode mesmo dizer-se, como afirma Leal Amado, que o DT terá sido forjado no século XIX e desenvolvido no século XX (Leal Amado, 2010: 22).

Neste mesmo período surgiram inúmeras organizações nacionais, transnacionais e mundiais, de vária ordem, relacionadas com o trabalho e não só, como a OIT (agência da ONU) e a Amnistia Internacional. Em todo o mundo, mas sobretudo a partir dos países ocidentais onde a pressão dos movimentos sociais e dos sindicatos era mais intensa, as organizações internacionais do trabalho contribuíram para a assinatura de inúmeros acordos e convenções entre os Estados, que os vinculavam e obrigavam – é certo que a uns mais do que a outros – a cumprir todo um conjunto de normas, deveres e obrigações que em certos países, como Portugal, iam muito para além das que eram impostas pelo direito nacional desses países. As convenções e os acordos internacionais tiveram assim, e ainda têm, um papel determinante no desenvolvimento mundial, constituindo-se muitas delas como fontes do direito nacional, por vezes, independentemente do reconhecimento e da assinatura dos acordos internacionais.

Em muitos casos as convenções internacionais conseguem, mesmo sem a assinatura dos acordos internacionais por parte de alguns países, situar-se acima dos poderes políticos nacionais e conseguem manter-se inalteradas mesmo quando mudam os governos e tendências políticas nacionais, como no caso de Portugal; onde a assinatura de convenções e tratados internacionais, segundo a Lei Constitucional, obriga à sua ratificação e cumprimento. Mesmo quando mudam os governos, estes não podem fugir às obrigações subscritas anteriormente, nem as fazer as alterações que entendem no sentido de as adaptar a outras realidades políticas.

Um outro exemplo, desta mesma obrigação, são alguns dos acordos internacionais assinados pelos governos fascistas de Portugal, durante o período do Estado Novo, donde resultam algumas das normas do DT que ainda hoje se mantêm vigentes. Isto porque, apesar de todas as condicionantes políticas que existiam na altura, os governos fascistas, para cumprirem os compromissos internacionais, tiveram de fazer alterações legislativas, nomeadamente através da criação de leis do trabalho, no sentido de adequar a legislação e a aproximar da realidade externa. Referimo-nos, nomeadamente, ao Decreto-Lei nº 47032, de 27 de maio de 1966 e ao Decreto-Lei nº 49032, de 24 de novembro de 1969.

Este último, segundo Lobo Xavier (1972), consagra várias alterações, embora pouco significativas, no que diz respeito à disciplina da empresa, descanso semanal, férias, direito a indemnização por despedimento e ao trabalho de menores e das mulheres. Ainda assim, durante esse período, em matéria de direito do trabalho podemos pensar que houve uma grande evolução. Repare-se como Lobo Xavier refere que “A revisão que se propõe do Decreto-Lei nº 47032 não determina, todavia, transformações radicais na matéria, o que melhor vem demonstrar o cuidado que a elaboração desse diploma mereceu e a justiça da posição que desde o início ocupou no contexto da mais moderna legislação europeia sobre o direito do trabalho” (Lobo Xavier, 1972: 14-15).

O que isto significa é que apesar do contexto político em que estas normas foram aprovadas, muitas delas puderam transitar para o período seguinte e algumas vigoram ainda. Outra questão, porém, seria a de saber se sobre a aplicação e a interpretação dessas normas, em termos de justiça, se poderia afirmar o mesmo.

O facto é que até 2003 as leis do trabalho mantiveram-se dispersas por vários diplomas, tendo sido criada, em 2000, a Comissão de Análise e Sistematização da Legislação da Legislação Laboral, por decisão do então Ministro do Trabalho e da Solidariedade, Ferro Rodrigues. Essa Comissão teve como responsabilidade e objetivos principais o levantamento



e sistematização das leis laborais num só Código do Trabalho, bem como elaborar uma proposta com as reformulações necessárias. Foi presidida pelo professor Monteiro Fernandes e integrava juristas considerados de elevada qualidade técnica e científica, independentes do poder político, com experiências profissionais e sensibilidades diversas. Além disso, a Comissão em si e os membros que a integraram tiveram inteira autonomia em relação ao Estado para evitar que as suas conclusões e propostas pudessem vir a ser influenciadas pelo poder político. Em setembro de 2001, foi entregue oficialmente ao Ministério a proposta de um “Novo Articulado de uma Lei Geral do Trabalho (Relações Individuais)”. A partir dali, passou a existir um documento base que viria a permitir facilitar a reforma das leis laborais em Portugal, que antes se encontravam dispersas em vários diplomas – um trabalho hercúleo e de muito mérito de todos os que o promoveram e nele participaram (Ministério do Trabalho e da Solidariedade – MTS, 2002).

Uma das conclusões iniciais dessa Comissão foi que havia uma grande heterogeneidade e desorganização legislativa no domínio das relações individuais de trabalho e também da legislação sobre as condições individuais de trabalho, mais do que no domínio do direito coletivo. Desde logo, a Comissão constata que a lei de 69, que estabeleceu o regime jurídico das relações contratuais e tinha como objeto o trabalho subordinado, devia considerar-se uma lei matricial e que esse regime jurídico tinha sofrido, após 74, um longo processo de desintegração, devido a toda a evolução política, social e económica que entretanto se verificou. (MTS, 2002: 5-8). Por estas razões, a Comissão terá dado especial atenção à legislação relativa ao direito individual do trabalho. Como refere João Abrantes, no parecer sobre o relatório da CLL, no domínio do direito coletivo, a legislação estava mais atualizada e menos dispersa. Além disso, toda ela era posterior à Revolução e mais facilmente vinculável à Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976 (2002: 133-134). Por isso mesmo, a Comissão optou por centrar-se apenas na legislação que regula o regime jurídico do contrato de trabalho, sendo unânime a opinião dos seus membros que era preferível pensar-se antes na elaboração de uma Lei Geral do Trabalho.

O direito de trabalho português, como se vê, já antes de 1974 era considerado bastante evoluído e abrangente, especialmente se o considerarmos em conjunto com as normas do Código Civil. No entanto, a partir daquela data o mesmo viria a sofrer inúmeras alterações e tornando-se cada vez mais complexo, especialmente devido aos inúmeros diplomas legislativos inicialmente criados no sentido de adaptar as nossas leis ao conjunto normativo dos países mais democráticos e mais tarde para acompanhar as tendências dos países mais evoluídos da União Europeia e as diretivas e recomendações daí emanadas.

Consequentemente, as leis do trabalho em Portugal foram sofrendo alterações sucessivas, passando a regular quase tudo, de tal forma e ao pormenor que a interpretação e aplicação do direito de trabalho em Portugal passou a ser algo muito complexo e imprevisível, nomeadamente, em matéria de aplicação do direito e de decisão – justiça. Mesmo os juristas mais reputados tinham muitas vezes dúvidas sobre a interpretação das normas, não tanto pelo direito, mas mais pela subjetividade da decisão em caso de litígio. No entanto, apesar da criação do Código do trabalho e de todas as alterações introduzidas em 2003 e 2009, a nossa legislação, vista pela perspetiva e no contexto internacional, continua ainda hoje a ser considerada muito rígida, quer pelas empresas nacionais e quer pelas estrangeiras e em comparação com outros países, nomeadamente em matéria de contratação e despedimentos, daí resultando uma forte pressão (agora muito mais do que antes, por influência da globalização neoliberal) no sentido da individualização e flexibilização das relações de trabalho.

## Da transnacionalização à universalização do direito do trabalho

No contexto europeu, da UE, o Tratado de Lisboa que entrou em vigor a 1 de dezembro de 2009, entre outras coisas, prevê a criação de normas do direito europeu e instituiu a criação do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE). Este, em conjunto com os juízes nacionais constitui o órgão principal do poder judicial da UE, prevendo-se que a jurisprudência venha a constituir o direito da EU – juntamente com os Tratados, os regulamentos, as diretivas e as decisões –, prevalecendo sobre o direito nacional e aplicando-se a todos os Estados Europeus.

Como fontes do Direito europeu, de acordo com Borchardt (2011), devemos ter em conta as fontes escritas e as não escritas: as fontes escritas são os Tratados constitutivos da UE (incluindo anexos, apêndices e protocolos, complementos e modificações posteriores), os Atos Jurídicos da União (como Direito derivado da União, criado pelas instituições europeias no exercício das competências atribuídas) e os Acordos Internacionais da União; as fontes não escritas são os princípios gerais do Direito (que se materializam através da jurisprudência do Tribunal de Justiça da UE), o Direito consuetudinário e os convénios e acordos entre os Estados membros da União (Borchardt, 2011: 86-93).

Sendo os Acordos Internacionais uma das fontes do direito da UE é de prever que possam vir ser estabelecidos, por esta via, novos Acordos supranacionais e regionais, entre uniões continentais e à escala global, também em matéria de regulamentação de leis do trabalho. Esses acordos passariam a assim a vincular todos os países membros da UE, tendo em conta as recentes alterações introduzidas ao Tratado que Regula o Funcionamento da EU, por força disposto no novo artigo 2.º, que veio substituir o anterior, que por sua vez passou a artigo 3.º (Versões consolidadas do Tratado da UE e do Tratado sobre o Funcionamento da UE, 2010).

Embora ainda sejam pouco visíveis as mudanças que isto pode implicar, no caso específico do DT, podemos antever o fim ou o ‘emagrecimento’ do DT nacional – um cenário que não é provável poder acontecer em breve, mas que não é de todo impossível de imaginar. As uniões continentais como a UE, NAFTA, UNASUL, MERCOSUL e a União Africana (UA) e outras que já existem e que se estão a formar em todo o mundo, poderão vir a desempenhar um papel decisivo nesta matéria, facilitando e acelerando a conversão de normas jurídicas nacionais e transnacionais (incluindo as europeias) em normas universais.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é um exemplo de um consenso mundial em torno de questões relacionadas com o trabalho (artigo 23.º e 24.º). Com a crescente cosmopolitização do trabalho e das empresas, mas também dos problemas relacionados com o desemprego e a precarização do emprego, que se estão a tornar universais, é provável que aumente ainda mais a sensibilidade e a necessidade política de se chegar a novos consensos globais, no sentido de através do direito se possível proteger o emprego e os trabalhadores e, em alguns casos, empresas que possam ser consideradas essenciais para controlar o défice de criação de empregos.

Para o direito e para os juristas especialistas nesta matéria os desafios que se colocam são os mesmos, o que muda é a escala, que deixa de ser só nacional e internacional para passar a ser global. As questões que se lhes colocam também não diferem substancialmente, basta pensar no que se pode ou não globalizar e ser comumente aceite por todos, apesar das diferenças orgânicas (culturais, sociais e económicas) entre os diferentes tipos de sociedades. O problema é que os acordos internacionais são subscritos pelos que neles participam e os globais, pelo contrário, não são acordados entre todas as partes, são antes imposições que se colocam a todos os países, em muitos casos independentemente da sua vontade (a não ser que estes queiram isolar-se e alhear-se do resto do mundo).

## O fim dos Estados-Nação e a entrada na Pós-modernidade

Os princípios basilares e estruturantes das sociedades modernas eram, até há pouco tempo, a família, o trabalho, a solidariedade, a saúde, a preservação do ambiente, a sustentabilidade, a igualdade, a liberdade, a paz, a fraternidade, a democracia, o direito e a justiça. Porém, se para alguns autores ainda estamos na época moderna, ou como refere Boaventura, num período de transição, para outros como Beck já entrámos na época pós-moderna (Beck, 2006; Santos, 2009; 31). Há ainda os que consideram que a pós-modernidade está relacionada com a globalização. Segundo Beck, a globalização faz parte da época moderna e está associada a um processo político de transnacionalização, em que os Estados-Nação assumiram um papel determinante, que agora já não têm. Por isso Beck nos propõe olhar o mundo segundo uma «perspetiva cosmopolita», em contraposição com o nacionalismo metodológico (Beck, 2006). O que isto significa é que já não podemos continuar a olhar o mundo segundo a «perspetiva nacionalista», do tempo que decorre desde Vestefália e a criação dos Estados-Nação até à globalização, e um mundo que se tornou cosmopolita necessita com urgência de um novo ponto de partida, a partir do qual possamos interpretar as realidades sociais e políticas em que vivemos e atuamos (*idem*: 2).

De facto, não é só a perda de poder dos Estados-nação que está em causa. Em pouco mais de uma década, houve inúmeras mudanças e muitos dos princípios basilares e constitutivos das sociedades nação (típicos das sociedades pós-vestefalianas) estão a perder a importância que tinham – uma realidade à qual não podemos fugir. Muitas mudanças já ocorreram e outras estão ainda em curso, a começar pelas famílias, que estão a perder a importância que tinham no passado. E, não podemos esquecer, muitas dessas mudanças estão relacionadas com o trabalho das mulheres e contribuíram para evolução do direito de trabalho.

No campo do trabalho, principalmente nos países do Ocidente, tudo mudou com a crescente terciarização e desindustrialização, com novas profissões que surgiram e com a possibilidade das mulheres poderem aceder ao trabalho em condições iguais às dos homens. A solidariedade e a saúde institucionalizaram-se e a grande discussão agora é se devem ou não ser asseguradas pelos Estados, welfare states, ou por privados, não parecendo, pelo menos por agora, que esteja em causa que acabem ou deixem de existir todo o conjunto de direitos dos/as cidadãos/ãs e trabalhadores/as.

Como estas, outras questões relacionadas com o trabalho, segurança internacional, regulação económica, ambiental, direitos humanos, etc., passaram a fazer parte das agendas políticas já não só de um Estado em particular, mas de grupos de Estados, organizações internacionais e mundiais. Todos, em conjunto, estão envolvidos num sistema de interligações dependentes de global governance. Ou seja, os Estados perderam o poder que tinham e os governantes deixaram de governar para passarem a ser atores num sistema de governação global.

A temática da cosmopolitização do mundo ainda agora vai no início e irá certamente proporcionar muitas discussões académicas. Apesar de não ser esse o objetivo central deste ensaio, não podemos ignorar nem deixar de relacionar a cosmopolitização do mundo com a questão central desta abordagem, em torno do futuro e dos desafios que se colocam ao direito do trabalho nacional e das mudanças que isso pode implicar nas relações de trabalho nacionais, se não se tomarem medidas adequadas a esta nova realidade.



## Da cosmopolitização à criação de uma *lex laboris* global

Falar em direito não é o mesmo que falar em justiça e, neste campo, haveria certamente muito a dizer. Um estudo aprofundado da jurisprudência nacional indicaria, seguramente, diferenças e disparidades nas decisões dos tribunais portugueses para casos muito idênticos e em circunstâncias análogas. Por isso Boaventura de Sousa Santos refere que o campo jurídico das sociedades contemporâneas é uma constelação de legalidades (e ilegalidades) diversas, que operam em espaços e tempos locais, nacionais e transacionais (Santos, 1998: 19).

O direito em si é um sistema autopoietico, que se reproduz a si próprio. Segundo Niklas Luhmann, autor da teoria dos sistemas, “não existe direito fora do direito”, nem da relação entre o sistema jurídico e o sistema social se geram inputs ou outputs (*apud* Teubner, 1989). Nas palavras de Teubner, em *O Direito como Sistema Autopoietico*, onde faz referência à teoria de Luhmann, “O Direito retira a sua própria validade dessa auto-referência pura, pela qual qualquer operação jurídica reenvia para o resultado de operações jurídicas (1989: 2). Significa isto que a validade do Direito não pode ser importada do exterior do sistema jurídico, mas apenas obtida a partir do seu interior.

Com a cosmopolitização do mundo e por influência do neoliberalismo económico alargou-se ainda mais o espectro das influências externas e internas, com particular incidência no campo económico e das relações do trabalho. Apesar de, segundo a concepção de Teubner, se poder considerar que o direito e a justiça formam um sistema autopoietico, não podemos deixar de pensar que para além do ambiente interno poder variar de local para local, os ambientes externos exercem influências políticas, económicas e sociais e refletem-se igualmente no direito e na justiça. Em suma, estes podem não só influenciar as decisões dos juizes, mais para o lado dos trabalhadores ou dos empregadores, como condicionar o acesso à justiça, dependendo do estado da economia e do tempo e local onde ocorrem (Santos, 1998: Bourdieu, 2007).

O que isto significa – usando o mesmo método que é utilizado pela economia para fazer análises do mercado –, é que, *ceteris paribus* o direito e todo o sistema judiciário nacional de um país (incluindo os juizes), o acesso ao direito e à justiça e as decisões dos tribunais podem variar de acordo com o tempo político e espaço económico, dependendo da forma como é exercida e assimilada a influência externa exercida através das instâncias internacionais. Esta é uma afirmação que vai, certamente, contra as correntes mais positivistas do direito, no entanto sugere uma interpretação que não difere muita da de Luhmann, quando considera que os sistemas autopoieticos são influenciados pelos ambientes externos e podem reagir e interagir com outros sistemas dependentes uns dos outros (*apud* Teubner, 1989). E, matéria de DT o que varia é a também a escala de influência, que deixou de ser nacional para passar a ser transnacional e agora passou a ser global. Isto remete-nos para a ideia de que já não se pode pensar o direito, nomeadamente o direito do trabalho, senão numa perspetiva global.

De facto, com a globalização, intensificaram-se muito as relações de trabalho entre empresas nacionais e trabalhadores estrangeiros, por um lado, e entre empresas estrangeiras e trabalhadores nacionais, por outro. Daí a necessidade de haver, numa primeira fase, normas internacionais e normas nacionais que possam ser mais ou menos comuns a todos os países. A questão que se coloca – agora que já não está propriamente em causa o reconhecimento dos direitos que já se consideram universais – é se países com realidades políticas e económicas muito diferentes deviam continuar a ser, de certa forma, obrigados a transpor para o direito nacional normas internacionais e globais que ao serem extensivas a todos os trabalhadores e empresas, nacionais e estrangeiras, podem não ser as mais adequadas. Colocada a questão de outra forma, se é possível obedecer a critérios de padronização de leis do trabalho universais

sem afetar em particular os trabalhadores e as empresas nacionais, que nada têm a ver com a cosmopolitização das empresas e do trabalho, esquecendo as diferenças e ignorando as especificidades próprias das empresas nacionais, que podem ser muito diferentes das empresas estrangeiras.

De facto, se já existe uma *lex mercatoria* que regula as transações económicas e tem efeitos sobre o mercado e é de pensar que também pode vir a existir uma *lex laboris* para regular também o trabalho à escala global (John D.R. Craig, 2006). Esta é uma hipótese que, a confirmar-se, significaria que nos estaríamos a esquecer das particularidades e especificidades que distinguem os países uns dos outros, em contraposição com a «perspetiva cosmopolita» e a ideia do «mundo de vidro» transparente, referidas por Beck (cf. supra).

A cosmopolitização do mundo implica que as empresas e trabalhadores se possam deslocar e instalar mais facilmente em qualquer país, pouco importando a origem que os identifica e distingue. O que isto significa é que se nada se fizer a nível nacional, no sentido de promover o emprego e as empresas nacionais e de preservar as diferenças e particularidades do país, podemos ter de absorver as diferenças dos outros em matéria de trabalho e emprego, sendo previsível que por força da movimentação e concorrência de trabalhadores e empresas estrangeiras e da regulação global venham a ser impostas condições de maior flexibilidade e desregulamentação do trabalho. Como consequência, estaremos a criar condições para a existência de um mercado de trabalho global, ou como previa Karl Polanyi, em 1944, quando publicou *A Grande Transformação, para a mercadorização do trabalho – ou o fim do trabalho abstrato (associado a direitos) e dos direitos coletivos associados ao trabalho*.

### **Conclusão: Desafios ao direito do trabalho face à cosmopolitização**

O Direito do Trabalho nacional não só obedece a um conjunto de critérios e normas internacionais do direito, como pode receber a influência externa de várias formas, com destaque para os tratados e convenções internacionais e convenções coletivas negociadas com empresas estrangeiras, através da OIT, do Direito Comunitário, da jurisprudência dos tribunais internacionais e da Constituição, que em Portugal tem uma especial relevância nesta matéria (Leal Amado, 2010: 35-39).

Dada a sua origem, enquanto fontes do direito de trabalho nacional, sabe-se que algumas das normas que resultam da influência ou da imposição externa podem nunca perder o carácter supraestadual (universal) e supranacional (internacional), mesmo quando se trata de normas com origem na UE.

Por todas as razões aqui descritas e analisadas caso a caso, podemos concluir que há ‘novos’ desafios que se colocam ao direito nacional, em face da crescente cosmopolitização mundial do trabalho e das empresas. Desde logo, o de como evitar a substituição de normas nacionais por normas supranacionais que possam flexibilizar em excesso ou desregulamentar as relações de trabalho, desta forma inibindo a função tuitiva do DT nacional, sem entrar em incumprimento com as obrigações políticas internacionais, que resultam da assinatura de tratados e ou convenções internacionais. Por outro lado, e inibir ou impedir que sustar a tendência – de raiz neoliberal –, só consentir, se necessário e imposto, a desregulação e ou maior flexibilização das relações de trabalho das empresas estrangeiras e respetivos trabalhadores, impedindo que se faça o mesmo em relação ao trabalho nas empresas nacionais.

Em suma, trata-se de ensaiar, pelo menos por agora, a possibilidade de existir um conjunto de normas para regular as relações de trabalho dos trabalhadores e empresas

nacionais – mais rígidas e menos flexíveis –, respeitando os pressupostos do contrato social e as obrigações sociais do Estado e das empresas, dessa forma evitando pôr em causa a função tuitiva do DT. Por outro lado, para não comprometer a competitividade externa e evitar impedir o investimento estrangeiro, em paralelo, criando um dispositivo normativo mais flexível, de forma a obedecer aos critérios neoliberais impostos pela conjuntura internacional, adequado às relações de trabalho nas empresas estrangeiras e dos/as trabalhadores/as que nelas trabalham.

Esta será porventura uma tarefa difícil de resolver. Há questões como a do Princípio da Igualdade, previsto na Constituição, que pode não ser fácil de ultrapassar. A verdade é que a igualdade do trabalho prestado em empresas nacionais e estrangeiras raramente se discute, sendo certo que as empresas multinacionais eram, até aqui, as que ofereciam melhores condições. Agora, porém, perante a concorrência internacional e a maior possibilidade que as ‘empresas cosmopolitas’ têm de escolher o país que lhe oferece mais vantagens, essa tendência poderá inverter-se. A questão está em saber se devemos, e é mesmo necessário, criar condições para que estas empresas possam optar por se instalar no nosso país, permitindo a flexibilização e individualização das relações de trabalho para todas as empresas, ou se basta e é possível permitir que isso aconteça só em relação ao trabalho prestado nessas empresas. Esta é uma discriminação que não seria negativa, pelo contrário, poderia até ser positiva, se pensarmos que ao ser mais realista e pragmática podia revelar-se melhor também para a economia, para as empresas nacionais e para os trabalhadores nacionais e estrangeiros que querem e precisam de trabalhar nessas empresas.

## Referências Bibliográficas

Beck, Ulrich (2006), *Cosmopolitan Vision*. Cambridge: Polity Press.

Borchardt, Klaus-Dieter (2011), *El ABC del Derecho de la Unión Europea*. Luxemburgo: UE - Oficina de Publicaciones.

Bourdieu, Pierre (2007), *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil [10ª edição].

Craig, John; Link, Michael (2006), *Globalization Future and the Future of Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press.

DEEP/MTSS (2003), *Acesso aos Direitos Sociais na Europa*. Coleção Cogitum nº 26. Lisboa: DEEP/ MSST.

DEPP/MTSS (2003), *Impacto a Estratégia Europeia para o Emprego em Portugal*. Coleção Cogitum nº 6 Lisboa: CIDES/DEEP.

DGEEP/MTSS (2007), *Estudo Regional - NUTS III - Sobre a Redução do Emprego em Empresas/Estabelecimentos*. Coleção Cogitum nº 26. Lisboa: DGEEP/MTSS.

European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2010), *Employment in Europe 2010*. Luxembourg: Publications Office of European Union.

European Commission- Directorate-General for Employment and Social Affairs (2004), *ABC of the main instruments of Corporate Social Responsibility*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

International Institute for Labour Studies (2009), *Word of Work Report 2009: The Global Jobs Crisis and Beyond*. Geneva: ILS.

International Institute of Labour Studies (2009), *The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response*. Geneva: ILS.

Leal Amado, João (2010), *Contrato de Trabalho*. Coimbra: Coimbra Editora [2ª edição].

Lobo Xavier, Bernardo da Gama (1972), *Regime Jurídico do contrato de Trabalho*. Coimbra: Atlântida Editora, S.A.R.L. [2ª edição].

Melucci, Alberto (1966), *Challenging Codes: Collective action in the information age*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade (MTS) (2002), *Revisão da Legislação Laboral*. Lisboa: MTS.

Porto Editora, Coleção Legislação 11 (2004), *Constituição da República Portuguesa - Versão 2004*. Porto: Portugal.

Santos, Boaventura de (1998), *La Globalización del Derecho: Los nuevos caminos dela regulation y la emancipación*. (C. Rodrigues, Trad.) Bogotá: Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos, ISLA.

Santos, Boaventura de (2009), *Sociologia Jurídica Crítica: Para un nuevo sentido común en el derecho*. Bogotá: ISLA.

Smith, Dennis (1999), *Zygmunt Bauman: Prophet of Postmodernity*. Cambridge: Polity Press.

Teubner, Gunther (1989), *O Direito como Sistema Autopoético*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (2010), *Jornal Oficial da União Europeia*, 50. Versões consolidadas.