



# INSTITUIÇÕES, TRABALHO E PESSOAS<sup>1</sup>

---

*Paulo Ferreira da Cunha<sup>2</sup>*

## RESUMO

Os especialistas em doenças terminais sabem que ninguém tem saudades, quando abandona a vida, do trabalho que não fez. Tem saudades sim do tempo que não passou com familiares e amigos. A sociedade contemporânea, e particularmente algumas instituições “totais”, estão a potenciar até um expoente demencial a exploração e a despersonalização dos trabalhadores, designadamente proletarianizando técnicos superiores e técnicos pensantes que, sem ócio criativo, deixarão de criar. É uma crise civilizacional, nada menos. E as universidades já são afectadas por este processo. O Direito e os Direitos Humanos não podem calar-se perante esta situação.

## Palavras-Chave

Trabalho. Direitos humanos.

## ABSTRACT

Experts in terminal illness know that no one misses, when he or she leaves the life, work not done. They really miss the time they didn't spend with family and friends. Contemporary society, and especially some 'total' institutions, are making their way to demoralizing depersonalization and exploitation of workers, particularly proletarianizing managers and thinking workers that, without creative leisure, no longer create. It is a crisis of civilization, nothing less. And the universities are already affected in this process. Law and human rights have a word to say on this.

## Key Words

Work. Human rights.

---

<sup>1</sup> Estudo em Homenagem póstuma a Aníbal de Almeida, que foi catedrático da nossa *Alma Mater* e de quem tivemos o privilégio de ser « colega » mais novo na Universidade Internacional.

<sup>2</sup> Catedrático e Director do Instituto Jurídico Interdisciplinar da Faculdade de Direito da Universidade do Porto. E-mail: lusofilias@gmail.com

## 1. ENCRUZILHADAS

Falaremos das instituições não grandiosas, e de forma não monumental. Quem, hoje em dia, se refere a instituições, em ambiente ou registro jurídico, normalmente ou está a falar de institutos jurídicos, ou de macro- ou mega-institutos jurídicos, ou então, muitas vezes, das instituições do Estado, ou do próprio Estado *tout court*. Porém, há instituições mais próximas, mais quotidianas até (embora o Estado seja uma presença constante no tempo que passa: nessa sua sombra proteiforme que nos acompanha), quiçá menos “simbólicas”, cuja importância é vital, mesmo numa perspectiva de democraticidade da sociedade e do próprio Estado...

Há teorizações idílicas sobre as Instituições deste tipo. Certamente que alguns corporativismos, sobretudo os mais anacrónicos, as exaltaram como formas até de substituto das democracias representativas. Mas nos tempos que correm as micro-instituições, e mesmo estratos inferiores das macro-instituições, quiçá, atravessam um período difícil e nada épico. E, sobretudo, as pessoas, nelas inseridas, atravessam tempos deveras complicados.

É que cada vez mais se vai dando conta que há instituições que verdadeiramente trituram ou devoram os seus membros. Há casos em que todos os sacrifícios se lhes exigem, desde logo os da personalidade, das convicções, da família, da intimidade e ainda os do tempo. E o pior é que estamos numa época em que todas essas oferendas no altar de uma demência colectiva são tidas por naturais, e feitas voluntariamente. Gerações futuras podem mesmo não ter jamais tido notícia dos tempos em que as pessoas eram pessoas antes de serem isto ou aquilo, em dedicação realmente « exclusiva » e « integral »<sup>3</sup>.

Começa a ser muito preocupante que as novas gerações comecem a considerar simples « ossos do ofício » graves atropelos não só aos seus direitos próprios, como a regras de funcionamento institucionais minimamente participadas ou consensuais (já nem se reclama sequer que fossem « democráticas »). E pior : que não admitam que se possa viver noutra situação, com outras regras. Há excesso de conformismo, mesmo na juventude « escapista ». Tanto mais droga (química ou outra) quanto menos vidas significativas se têm : a começar pela escola e pelo trabalho. Para não falar sequer na família.

Não é por acaso que a super-ocupação laboral e suas implicações nefastas (de toda a ordem) ocupam um lugar de destaque na literatura dita de « auto-

<sup>3</sup> As memórias de Agatha Christie, logo no seu início, retratam o seu pai como uma pessoa interessante, afável (socialmente amada!) conversadora, que não trabalhava, ou em que isso não seria o importante. Independentemente da questão social obviamente implícita, há também um problema de civilização e de cultura da época, de que a autora se dá conta. No « seu tempo » as coisas já não eram assim. Hoje, a cultura é laboralista e quase só. A cultura consumista, de que tanto se fala (e que é negativa, naturalmente – por antinatural até), acaba por representar quase um milagre ante a superocupação laboral. Cf. CHRISTIE, Agatha - *An Autobiography*, 1977, trad. port. de Maria Helena Trigzeiros, *Autobiografia*, Lisboa, Livros do Brasil, s.d., p. 13-14.

ajuda » e afim. Compreende-se que, num mundo em que as respostas políticas estão infelizmente depreciadas, um livro como *4 Horas por semana*<sup>4</sup> (propondo esse idílico horário de trabalho como possível e desejável) tenha estado nada menos que quarenta semanas nos *top 3* internacionais, com mais de meio milhão de leitores convertidos (conforme anuncia na capa da edição portuguesa).

Mesmo a sabedoria Zen se ocupa do problema nos nossos dias. Thich Nhat Hanh afirma, nomeadamente:

Se formos consumidos pelos nossos empregos não conseguimos parar de correr. (...) Quando é a nossa vida profissional que nos está a causar sofrimento, a nossa vida pessoal sofre também. Cargas de trabalho pesadas, prazos irrealistas, condições de trabalho difíceis, pressão constante, o receio de se ser despedido - tudo isto é causa de sofrimento no trabalho, que depois contamina o resto da nossa vida. E, ao que parece, ninguém nos pode ajudar. Mas as coisas não têm de se passar obrigatoriamente desta forma<sup>5</sup>.

Bela sabedoria, no diagnóstico e na esperança. Realmente, não é uma fatalidade a vida sem sentido que levamos. Evidentemente que, para mudar o ciclo infernal seria preciso ter, desde logo, uma outra perspectiva quanto à propriedade, e às aspirações de propriedade pessoais. Um livro do mesmo género (de cunho mais claramente feminino, mas adaptável, evidentemente) dá um conselho revolucionário, que mudaria o mundo e quiçá libertasse muitos da servidão:

Tout ce que possède une personne devrait pouvoir tenir dans un ou deux sacs de voyage : une garde-robe bien pensée, un vanity-case, un album de vos photos préférées, deux ou trois objets personnels. Le reste, c'est-à-dire tout ce que l'on peut trouver dans une maison (literie, vaisselle, télévision, meubles) ne devrait pas être considéré comme notre possession.

Adoptez un tel mode de vie et vous serez capable de vivre dans la paix et la sérénité. Vous obtiendrez quelque chose que peu de gens possèdent : la disponibilité.<sup>6</sup>

A mentalidade imperante, que é materialista, consumista, e acumuladora, prega uma partida mesmo aos não possidentes: mercê das pressões sociais e mediáticas, eles querem possuir. E, mesmo assim, também nos devemos interrogar: não ter resolve tudo? Os que não possuem, não parecem felizes com tal situação. Seria uma oportunidade para se « reeducarem » na perspectiva do consumo e das aspirações. Mas quiçá quem não tem, terá pouco em demasia (terá « muito de menos ») para poder dar-se ao luxo do « prescindir ». Círculo

<sup>4</sup> FERRISS, Timothy. *The 4-Hour Workweek*, 2007, trad. port. de Inês Castro, *4 Horas por Semana. Trabalhar menos, Produzir mais*. Lisboa: Casa das Letras, 2008.

<sup>5</sup> HANH, Thich Nhat. *The Art of Power*, trad. port. de Ariana Mascarenhas, *A Arte do Poder*. Lisboa: Presença, 2009, p. 14-15.

<sup>6</sup> LOREAU, Dominique. *L'Art de la Simplicité*. Paris: Laffont, 2005, p. 48.

vicioso.

O nosso tempo não tem tempo, e mesmo quanto o tem ele é ocupado pela « ocupação dos tempos livres », que também pode ser uma forma alienante e totalitária (ainda que subtil) de servidão<sup>7</sup>.

### 1.1. Totalitarismos

Voltemos às instituições. As instituições totalitárias (desde logo as políticas, e mais ainda se com cunho “transcendente” – nomeadamente as seitas religiosas ou afins) são organizações exímias em fazer das pessoas autómatos dóceis e contentes, desse contentamento que é quase (que é mesmo) *uma obrigação*. Porque, desde logo, lhes prometem a beatitude. Antigamente, no Além; hoje já aqui, e já agora... Numa primeira fase, pelo menos, a contrapartida à total despersonalização (ou a uma adesão muito acrítica) é o conforto « espiritual » (pelo menos, psicológico) e, em alguns casos, chegará mesmo a haver triunfos materiais, que os mais incrédulos, em que nos integramos, atribuirão ao aumento da autoestima e autoconfiança dos crentes. E certamente daí decorrerá mais trabalho, mais organização, mais perseverança, e quiçá mesmo mais sorte, atraída pela boa disposição e pela fé. Move montanhas<sup>8</sup>.

A tónica de múltiplos e confluentes esforços de muitos dos que detêm poderes vai no sentido de uma teorização de uma prática que alinham por uma ideia muito simples : a de que as demais vozes, as demais opiniões, e sobretudo os poderes que poderiam constituir freios e contrapesos seria « forças de bloqueio », impeditivas do grandioso rumo que levam as coisas sob a sua direcção. É (com vários matizes, bem entendido) o discurso da monocracia, contra toda a poliarquia. Sobre ele (ao que cremos) já se debruçara Aníbal Almeida, designadamente neste trecho eloquente:

(...) vão praticando a acção política com a intenção concentradora e centralizadora que leva ao conhecido ‘ódio à policracia’, preferindo haver-se com indivíduos isolados para melhor os sujeitar ; puro reflexo (condicionado...) ainda, também interamente livre e isento da sombra de uma qualquer reminiscência platónica ou plotínica, não obstante, não poucas vezes, se agir sob a invocação vã de uma « filosofia », nesse sentido rasteiro degradado em que empregam o termo « executivos » de sociedades comerciais e

<sup>7</sup> Essa inquietação já pode ver-se, *v.g.*, in SCHOELLGEN, Werner. *Konkrete Ethik*. Duesseldorf, Patmos, 1961, trad. cast. de Daniel Ruiz Bueno, *Ética Concreta*, Barcelona, Herder, 1964, p. 235 ss.

<sup>8</sup> A própria crença religiosa é louvada, com referências abonatórias do campo psiquiátrico pelo « guru » das relações humanas CARNEGIE, Dale. *How to stop worrying and start living*, trad. port. de Brenno Silveira. *Como Evitar Preocupações e Começar a Viver*. Porto: Livraria Civilização, 1990, máx. p. 194 ss. Contudo, os conselhos (por assim dizer lacizados ou laicizáveis) de Carnegie insistem numa fé pessoal, não numa mística organizacional.

## 1.2. Autoritarismo laboral

O mesmo não se passa exactamente, por exemplo, no seio de uma empresa gerida de forma tirânica e arbitrária – e não são, por esse mundo fora, tão poucas assim. Muito pelo contrário, a desumanização laboral está a alastrar<sup>10</sup>.

Como diz Eduardo Bittar:

Pressa, ansiedade, fim, metas, resultados, objetivos, tudo em nome do trabalho (...) Cegado pelo pragmatismo de efeitos produtivos, o homem se esgota em trabalho. O homem não é somente trabalho, mas foi reduzido à dimensão do trabalho e, por isso, se tornou unidimensional<sup>11</sup>.

Aliás, este modelo infernal, pela tendência muito generalizada no mundo contemporâneo para a privatização crescente de tudo o que é público, arrisca-se a pairar ameaçadoramente sobre as cabeças de todos. Permita-se-nos um exemplo que conhecemos bem : tal paira mesmo sobre os que, como os professores universitários, se prepararam precisamente para uma vida de estudo, reflexão, pesquisa, e para desprezarem o bulício da corrida pelo poder e pelo dinheiro. Serão uns desadaptados (no mínimo, e na melhor das hipóteses), certamente a breve trecho, se as perspectivas se confirmarem... E tudo indica que o deus Mamón (ou “o Milhão”) veio para ficar... com a necessidade de todos lutarem esgadanhadamente contra todos, porque todos virtualmente candidatos ao desemprego ou ao subemprego<sup>12</sup>. E, de qualquer forma, a uma degradação de estatuto. É uma degenerescência civilizacional fazer entrar na balança materialista da oferta e da procura certos estratos sociais (e certas instituições) que a sociedade tinha conseguido desprender das regras cegas e injustas do mercado tirano.

Mas, curiosamente, se a propriedade se privatiza, e assim também a

<sup>9</sup> ALMEIDA, Aníbal. *Estudos de Direito Tributário*. 2.<sup>a</sup> ed.. Coimbra: Almedina, 1999, p. 48, n. 4.

<sup>10</sup> Cf., v.g., o filme *J'ai très mal au travail, cet obscur objet de haine et de désir*, de Jean-Michel Carré, 2007. Um exemplo em língua portuguesa, em forma de comédia, mas tratando das questões sérias da compressão de efectivos no trabalho, despedimentos, etc., é a película (adaptação de um grande sucesso teatral) dirigida por Bruno Barreto, Caixa Dois, Brasil, 2007. O mote do filme é revelador: “Algumas pessoas têm o seu preço. Outras não valem nada”.

<sup>11</sup> BITTAR, Eduardo. Razão e Afeto, Justiça e Direitos Humanos: Dois Paralelos Cruzados para Mudança Paradigmática. Reflexões Frankfurtianas e a Revolução pelo Afeto. In: *Educação e Metodologia para os Direitos Humanos*. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 58.

<sup>12</sup> E este facto ainda é agrinaldado de um discurso positivo. Talvez psicologicamente confortante para alguns. Mas mais que isso? Cf., v.g., WONG, Robert. *Se nunca foi demitido, um dia será*, in: *TAM, nas nuvens*, ano 2, n.º 15, Março de 2009, pp. 46-47: “Caso esteja na situação de demitido ou corre o risco de entrar nesse rol, ou mesmo que esteja empregado, aproveite este seu momento como uma bênção, pois ele pode ser o que você necessita para sair da zona de conforto, para ir atrás da sua vocação (que representa a voz interna, o chamado). Ao descobrir a sua vocação, o universo irá conspirar a seu favor e o levará a desvendar a sua verdadeira missão (...)” (p.47).

direcção e a gestão dos empreendimentos colectivos, pelo contrário o reduto de intimidade pessoal é arrancado à privacidade e passa a ser público. Escancaradamente público, por vezes. Assim se garantindo ainda maior tutela sobre os que não podem possuir meios de produção nem sequer significativos bens pessoais. Já dizia Leonardo Coimbra dessa tendência de descentramento, dispersão e falta de silêncio, paz, intimidade, posse do eu pelo próprio eu:

A vida moderna é de uma dispersão assustadora. A alma não se recolhe, vive em permanente exteriorização. Não há vida interior. Um vento de tempestade espalhou as almas e lançou a vida em vertiginosa corrida de ambição e loucura. O presente é um importuno a afastar-nos dum ambicionado futuro, fugindo sempre, como as miragens, diante dos nossos precipitados passos. O lar, o abrigo das ternuras reconfortantes, perdeu-se na vertigem da vida moderna, toda de ruído, ambição e desesperado movimento. (...) <sup>13</sup>

Ora a privação da intimidade é a negação das bases para a própria democracia. Como que *a contrario*, afirma lapidarmente Anthony Giddens que « A possibilidade da intimidade significa a promessa da democracia » <sup>14</sup>.

Numa empresa tirânica e arbitrariamente gerida (a tirania sempre envolve algo de arbítrio, e, pelo contrário, a luta contra o arbítrio sempre coenvolve alguma justiça – a luta pela justiça é obra de justiça), apenas o labor (e nem todo e nem sempre) é alívio. E é-o porque (e apenas quando) significativo pessoalmente para quem o exerce. É na relação « íntima » do trabalhador com o seu trabalho que ele encontra prazer. Quando tal não acontece, quando não há « amor » ao trabalho, « dedicação » ao trabalho, « orgulho » no trabalho, etc. – tudo formas muito pessoais de se relacionar com ele -, quando o trabalho é apenas algo de público e de gregário, de despersonalizante, de padronizado, não há tal prazer, não há qualquer satisfação. Por isso é que a situação qualificada como « efeito Mayo » fazia tolerar aos trabalhadores piores condições de trabalho pelo « preço » da atenção que lhes era reservada, encontrando-se eles em « observação » pelos primeiros especialistas de relações humanas, os primeiros sociólogos do trabalho <sup>15</sup>.

Nas empresas tirânicas, dizíamos, só o trabalho em si pode ser lenimento. As relações em todos os sentidos e direcções encontram-se, cedo ou tarde, inquinadas pelos sentimentos mais negativos. Muitos considerarão que os outros são « pessoas difíceis » <sup>16</sup>. Mas como não ser difícil em péssimas condições ? Só os santos ou os amorfos não o serão para alguém. Mas duvida-se que esses dois tipos resitam por

<sup>13</sup> COIMBRA, Leonardo. *Obras de ...*. Porto: Lello e Irmão, 1983, 2 vols., vol. I, p. 393.

<sup>14</sup> GIDDENS, Anthony. *The Transformation of Intimacy*, trad. port. de Magda Lopes. *A Transformação da Intimidade*. São Paulo: UNESP, 1993, p. 205.

<sup>15</sup> Cf., por todos, v.g., HESS, Rémi. *Sociologie d'intervention*, trad. port., *Sociologia de intervenção*, Porto: Rés, s/d.; FRANCÈS, Robert. *La satisfaction dans le travail et dans l'emploi*, trad. port., *A Satisfação no Trabalho e no Emprego*. Porto: Rés, 1983.

<sup>16</sup> Cf., v.g., BRINKMAN, Rick et al. *Dealing with Difficult People*. Nova Iorque: McGraw-Hill, 2003.

muito tempo numa organização como as actuais, altamente selectivas e competitivas.

Uma empresa tirânica é, pois, um grande mal para os seus trabalhadores, por vezes também para os seus dirigentes, e quiçá para o(s) próprio(s) tirano(s) que a governam – isto é, desgovernam. Por isso é que toda a legislação laboral, e, mais ainda (porque mais justa e mais refinada) a legislação administrativa reguladora das relações laborais dos funcionários era, para mais com o princípio juslaboralista do *favor laboratoris*, um progresso para a Humanidade, uma forma de aliviar a sina negra de quem, tendo que alimentar-se e aos seus, é obrigado a vender a sua força de trabalho, contrato já em si mesmo leonino, mas pior: vendê-la em circunstâncias muitas vezes de humilhação, más condições de salubridade e segurança, assédios de toda a ordem, etc. E ainda desorganização, arbitrariedade, acepção de pessoas, e risco de falência ou afim, por culpa de descapitalização e má gestão. E tanto mais grave a questão se torna quanto mais de perto e mais directamente sente na pele o trabalhador as más condições e a injustiça. Ou quanto mais discernimento e consciência tenha para se aperceber de como quem manda, muitas vezes, não tem senão poder, sem competência, sem mérito. Felizmente nem sempre é assim, como é óbvio.

Não é necessário o exercício actual ou sequer real de um poder arbitrário. Não são precisas sequer medidas repressivas, ou injustas. O simples facto de elas poderem existir, o mero rumor de que estarão para vir, e a notícia de que, no passado, ou em lugares paralelos ocorreram – tanto basta para se instalar um clima de insegurança laboral e até de terror. Por isso é que a lei, a segurança associada a leis claras, é muito importante para garantir um sentimento de ordem e de estabilidade nos trabalhadores. A outro propósito escreveu Vasco Pulido Valente palavras que contudo se aplicariam aqui perfeitamente, sobre o terror :

O terror não vem do uso sistemático da força ou sequer da particular crueza da repressão. Vem sobretudo de não existir uma legalidade, ou sequer um simples conjunto de regras tácitas, mas fixas e compreensíveis, que definam os direitos e os deveres dos indivíduos e das instituições, e também da ausência de qualquer linha, mesmo ténue e até secreta, que separe os agentes da repressão das pessoas privadas<sup>17</sup>.

É o mesmo terror que pode existir nas organizações. E é claro que equivale à ausência de legislação a situação em que ela se não aplica, ou mesmo aquela outra em que a legislação seja uma selva confusa, contraditória, não se sabendo ao certo que regime se aplica, etc.

### 1.3. O “Impossível” Direito do Trabalho

O empregador ou o gestor devolvem as razões (as críticas, as respon-

<sup>17</sup> PULIDO VALENTE, Vasco. *Portugal. Ensaios de História e de Política*. Lisboa: Aletheia, 2009, p. 51.

sabilizações) aos trabalhadores: queixam-se do seu laxismo, da sua falta de preparação técnica, das reivindicações irrealistas, das dificuldades eternas dos mercados, das crises... As crises são factores álibi em muitos casos. E estamos agora sempre em crise.

Entre uns e outros, o Direito do Trabalho é quase direito impossível. Disse-se isso do Direito Constitucional, mas decerto (embora por outras razões) mais poderia dizer-se do Direito do Trabalho. Já um Michel Villey o considerava pouco jurídico, pois muito sujeito à conjuntura de poder, ora dos patrões, ora dos trabalhadores.

Não sabemos se estaremos a fazer das fraquezas forças: Mas não será precisamente por existir essa correlação de forças que o direito deve arbitrar e procurar *atribuir a cada um o que é seu?* Lembremos Lacordaire: “entre o forte e o fraco, o rico e o pobre, é a liberdade que oprime e a lei que liberta”<sup>18</sup>. Claro que esta “liberdade” de que aqui se fala é a libertinagem do mercado totalmente livre, anarquicamente livre. Porque a lei deve ser expressão da Liberdade, que não existe sem Justiça, e sem Igualdade bem entendidas.

O direito não pode ser um simples “mediador” (ou contemporizador) neste braço de ferro. É que ele não arbitra apenas, nas questões de trabalho, os interesses das duas partes em directa presença. Ele tem de curar, não só de ambas, como da sociedade em geral. E a justiça laboral não pode esquecer que tem de ser parte de uma geral Justiça Social.

Assim, cremos ser de toda a justeza que o Direito do Trabalho não assuma uma impossível posição irénica (nem ambígua<sup>19</sup>), mas claramente a defesa da parte mais fraca. Pelo que tem plena propriedade um conceito de Direito do Trabalho que em si englobe uma finalidade, uma teleologia, como faz, recentemente, por exemplo, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, em termos muito claros:

A finalidade do Direito do Trabalho é estabelecer medidas protetoras ao trabalho, assegurando condições dignas de labor. Esse ramo do Direito apresenta disposições de natureza tutelar à parte economicamente mais fraca da relação jurídica, de forma a possibilitar uma melhoria das condições sociais do trabalhador<sup>20</sup>.

Na verdade, como justamente o mesmo autor explicou, em lição oral, trata-se da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana às relações laborais, e nem sequer de uma reivindicação anti-capitalista – como poderiam quiçá pensar os mais apressados. Se o trabalhador não possuir um mínimo de lazer, de poder aquisitivo, de férias, etc., se não tiver disponibilidade mental além de ser uma máquina de trabalhar, o capitalismo estará a dar um “ tiro no

<sup>18</sup> LACORDAIRE, Henri. *45.e conférence de Notre-Dame: “Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c’est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit”*.

<sup>19</sup> Sobre essa ambiguidade, cf. CABRAL SILVA, Wanise. *As Fases e as Faces do Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LT, 2007.

<sup>20</sup> BARBOSA GARCIA, Gustavo Filipe. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2009, p. 8.



pé”, porque o capitalismo precisa de consumidores. E se o trabalhador não for consumidor, o capitalismo estará abraços com uma crise<sup>21</sup>.

#### 1.4. A proposta educativa para as relações laborais

Durante o séc. XX, até quase ao seu termo, foi-se acreditando, em países em vias de desenvolvimento, que este panorama estaria a recuar. E que sobretudo recuaria mesmo sem qualquer alteração do regime de propriedade dos meios de produção por via da maior educação dos novos chefes, e mesmo dos herdeiros dos antigos proprietários de empresas. O interessante é que, sem prejuízo desse aumento de educação formal ter ocorrido, não se estavam a prever dois fenómenos:

a) o primeiro, era o abaixamento generalizado do nível educativo – apesar da acumulação de títulos e graus para as estatísticas, um pouco por toda a parte ; coisa com que parece sonhar o cidadão comum (para se « nobilitar ») e a que muitos responsáveis fecham os olhos;

b) e o segundo, pior ainda, é a falência da tese de um Denis Diderot sobre a educação – ao contrário do previsto pelo ilustre enciclopedista, a verdade é que as pessoas não se tornam melhores com mais instrução. Por vezes ela serve apenas para refinarem a sua maldade.

Já há quem se ufane da pretensa « falência do Estado » e da democracia na Educação: obviamente com o fito de carrear argumentos para o lucrativo negócio da educação privada. Há nisso alguma verdade, infelizmente: o Estado e a democracia demitiram-se em grande medida da função de educar (não tanto da de instruir), não faliram numa educação que não deram, nem quiseram verdadeiramente promover ou propiciar. Não educaram sobretudo civicamente, não formaram cidadãos. E daí deriva tudo o mais... É altamente preocupante a falta de disciplina (que é o nível elementar da possibilidade de convivência) nas escolas, o desprestígio que atinge os docentes (não por sua culpa), perante uma sociedade que ou ignora o que se passa nas suas escolas, ou a tudo assiste impávida, ou ainda (atizada por fazedores de opinião, ou ela própria já sem valores) atira pedras aos que a poderiam ainda salvar da barbárie.

#### 1.5. Invasão da empresa

Afinal de contas, o progresso, os estudos, as ciências da gestão e afins não fazem, na prática, muito mais que subtilizar a exploração ou mesmo agudizá-la por meios mais racionais: os métodos de recursos humanos, de técnicas de vendas agressivas, de interação empresarial acabam por ser, em muitos casos,

---

<sup>21</sup> Cf. *Idem*, na sua conferência *Direitos Sociais Trabalhistas e Reforma Constitucional: Cláusulas Pétreas e Limites do Poder Constituinte Derivado*, in VI Congresso Brasileiro de Direito Constitucional e Cidadania, “Direitos Fundamentais e Poder Judiciário”, 25-27 de Março 2009, Londrina. Que esperamos venha muito em breve a ser editada.

terrorismos invasores da identidade e da privacidade dos empregados em muito semelhantes aos processos utilizados pela hiperideologização política ou sectária. Expressões – que são muito mais que simples palavras – como “cultura da empresa” ou “cultura da organização”, “espírito da empresa” ou da “organização”, “vestir a camisola”, “dar o litro” e outras do gênero são sinais de métodos de integração (e arregimentamento) dos trabalhadores muito semelhantes aos dos partidos fanáticos e das seitas proseliticas.

Confessamos lamentar esses probos professores e investigadores de ética empresarial, ética de gestão, ética de *marketing*, deontologias várias e afins, que acreditam realmente no que estão a fazer. Como pode hipocritamente o estudante aprender-lhes os conceitos e as teorias, e pô-los ao serviço, mais tarde, da sua mesma subversão? Pode, e está à vista.

Como afirma Edgar Morin:

O desenvolvimento económico não trouxe o desenvolvimento moral. A aplicação do cálculo, da cronometria, da hiperespecialização, da compartimentalização do trabalho nas empresas, nas administrações e finalmente em nossas vidas, acarretou muito frequentemente, a degradação das solidariedades, a burocratização generalizada, a perda de iniciativa, o medo da responsabilidade.<sup>22</sup>

#### 1.6. Breve balanço antropológico-civilizacional

Uma sociedade em que a liberdade, desde logo a liberdade física, da deslocação e do uso do tempo se encontra imensamente coactada pela imposição forçada de uma sobrevivência assalariada ou afim, que obriga não só à subordinação hierárquica as mais das vezes como ainda ao suportar da afronta, da ignomínia, da humilhação, e da incompetência e injustiça do mando, e em que os escapes alternativos sejam crenças salvíficas ideológicas e sectárias confiscadoras elas mesmas da liberdade, desde logo da liberdade de pensar e sonhar de forma diferente, é uma sociedade doente, se não mesmo uma sociedade perdida. Um Homem nestas condições adversas de existência é quiçá menos livre ainda que o Homem primitivo, lutando contra os elementos. Porque este era acochado pela natureza, enquanto agora é a cultura, ou uma pseudo-cultura, que o escraviza e mantém nas trevas. Mais penosa condenação.

No passado, evidentemente que houve terríveis situações de dependência, abuso, exploração... Mas o que choca mais agora é que, depois de se ter visto e objectivamente analisado o que era essas pérfidas situações, se tenha aparentemente esquecido que há saídas, que há alternativas. É o acomodamento que é mais assustador, hoje.

---

<sup>22</sup> MORIN, Edgar. *Se eu fosse candidato*. Disponível em: <http://edgarmorin.sescsp.org.br/arquivo/default.asp>. Consultado em 10 de Março de 2009.

## 2. ANÁLISE DE ALGUMAS VICISSITUDES INSTITUCIONAIS

### 2.1. Mudança nas instituições pelo factor pessoal

As instituições dependem mais do que a sua fachada deixa adivinhar de quem nelas está, num dado momento, e de quem nelas manda. Mudem os dirigentes de um clube (ainda que os sócios sejam os mesmos), de uma empresa, de um partido. Não é evidentemente uma diferente instituição que parece nascer? Em certo sentido se dirá que essa grande mutabilidade por via da mudança dos dirigentes é sinal de falta de solidez institucional. Uma grande instituição deveria ter no seu seio potenciais dirigentes tão equivalentes que a sua mudança nada alteraria? Não estamos certo disso. Talvez uma igreja muito antiga, ou um clube britânico seja passível dessa solidez de passagem do testemunho. Machado de Assis falaria da solidez das pirâmides do Egipto. Provavelmente outras instituições necessitam de mais permeabilidade à mudança, mesmo por via de renovação de direcções...

Nem sempre se tem dado conta que as instituições são, em cada momento, compostas por dadas pessoas. Que não são as mesmas sempre, se a instituição durar o suficiente para ser uma vera instituição e não o fogo-fátuo de uma estrutura efémera.

A ausência de certas pessoas-chave (que podem nem ser os respectivos dirigentes máximos), a sua incapacidade prolongada, ou mesmo a sua morte, podem afectar substancialmente a dinâmica de uma instituição. Assim como, evidentemente, a vinda de um novo elemento para a instituição.

Pode haver imagens de marca, prestígios, mesmo princípios (como, designadamente, em instituições ideologicamente marcadas: e pensamos imediatamente nos partidos políticos) que balizam o ser das respectivas instituições de forma aparentemente clara. Esses princípios podem ter consagração estatutária ou afim. Mas, se bem que possa haver alguma resistência das normas e das famas, da história e da memória, tanto internas como externas, a marca de quem, numa instituição, exerce realmente o poder é prevalecente. E com o tempo pode subverter as regras escritas e a fama adquirida, quer explicitamente mudando-as, quer meramente pelo exercício da sua acção a elas contrária.

Um caso extremo, como exemplo: Hitler não escreveu uma Constituição nova (uma constituição formal), mas mudou a Constituição real (a correlação de forças). Se por constituição material entendermos a alma juspolítica de um povo, dir-se-á que certamente não conseguiu mudá-la, porque focos de resistência e coerência permaneceram. Mas se por constituição material entendermos algo como o que *realmente vigora*, acima da constituição escrita aparentemente vigente (esta mero *law in the books*) então ele terá mudado a própria constituição material: *law in action* de algum modo.

O que se passa com países inteiros passa-se naturalmente com empresas, com organizações...

## 2.2. Mudança nas pessoas pelo factor institucional

A inversa situação (de mudança da pessoas pela sua inserção institucional) também é, evidentemente verdadeira. Os enquadramentos institucionais são normalmente muito aculturadores, desde logo.

Viemos ao mundo em princípio numa família, que é uma instituição, ou então fomos “institucionalizados” num orfanato ou afim. Pelos jardins infantis, pelas escolas, pelas eventuais ligações com instituições religiosas, mais tarde, tradicionalmente, pelo serviço militar obrigatório (então apenas para os homens) éramos sucessivamente aculturados. Para muitos, era esta última passagem a mais determinante. Para outros, houvera sido já a escola. Mas insensivelmente também as igrejas vão deixando marcas, sobretudo as mais totalizantes nas suas mensagens, e as mais culpabilizadoras.

E depois de tudo isto, há o grande salto da vida profissional. A vida profissional é *uma vida* – como se vê pela designação. Nos nossos dias de demência na aceleração e expansão laborais há pessoas que praticamente não têm outra vida que não essa... O que é não só imensamente empobrecedor para quem se vê assim privado de tanto na sua humanidade, como normalmente um inferno para colegas e um ultra-inferno para subalternos.

## 3. AS INSTITUIÇÕES E O HORROR VACUI

### 3.1. Gregarismo e Menoridade

Continuamos sem compreender o apego das pessoas às instituições em que mais directamente se enquadram (e algumas em que só indirectamente ou de forma mais distante: por exemplo, o amor à camisola dos adeptos dos clubes desportivos – típica identificação totémica, como a dos Bororos que se reviam nas araras). Não entendemos senão como uma necessidade gregária da espécie, em geral. E depois, há casos particulares. Mas o gregarismo, de que falam os etólogos, deve ser a razão mais geral e mais determinante, na base do sentimento e da atitude pró-institucional.

Pior atitude é quando essas instituições são autistas, ingratas, até hostis.

Acreditamos também que a alegação, a proclamação, do amor a uma instituição que maltrata, não premeia, castra... seja uma forma de os respectivos escravos (ainda que formalmente seja assalariados, ou outra coisa qualquer: hoje muitas empresas e mesmo entidades públicas querem ter ao serviço os potencialmente rebaixados e sem direitos “colaboradores”) justificarem o seu sacrifício não retribuído, de desculparem (magnânicos) as ofensas recebidas,

de transfigurarem ou sublimarem as afrontas, as humilhações, as decepções. Mal comparando, como uma mãe que perdoa reiteradamente um filho ingrato, abusador, petulante, torturador, até. Perdoa a mãe e continua a amá-lo: mais ainda, se possível, do que se esse filho fosse bom e mais ainda, se possível, do que se fosse correspondida. Parábola do filho pródigo?

Mas esta explicação, que no símile maternal já se arriscou demais, deverá ser substituída com vantagem por uma outra. A razão não pode ser, na verdade, masoquismo, ainda que doirado das melhores intenções, dos mais sublimes sentimentos.

Ora a razão que mais que todas consideramos plausível não é nada sublime e é até mais condenável. Acreditamos que o apego a instituições por aqueles que as servem, sem contrapartidas que se vejam, que sejam no mínimo justas, é, pelo contrário, sintoma de um enorme vazio interior e de uma grande falta de vontade (ou de força de vontade), imaginação e capacidade de orientação no Mundo de forma emancipada – evocaríamos Kant<sup>23</sup>.

Um dia, ouvimos a alguém que queria que a filha tivesse um determinado emprego (muito absorvente, muito exigente, muito consumidor de tempo e energias) porque, assim, a instituição “tomaria conta dela”. Todas as instituições tomam um pouco conta das pessoas. As instituições totais e totalitárias não lhes deixam vida.

Ora aqueles que não têm espírito e desenvoltura para seguir a sua vida com liberdade (e certamente em risco), precisam patologicamente das instituições. Claro que as instituições são boas, são positivas. Imagine-se o que seria de Portugal sem a Fundação Calouste Gulbenkian, ou a Cruz Vermelha. Ou, além disso, sem marca e com tantas marcas, sem a própria realidade institucional empresarial (hoje endeusada pelo que tem de epifenomenico; mas que é uma grande construção humana, tal como o Estado ou a Universidade – que também vivem crises profundas). Para não falarmos já das instituições propriamente políticas.

### 3.2. Orgulho profissional e aposentação

Um juiz é sempre juiz, por mais desventuras que tenha eventualmente tido a sua carreira judicial. Um general também é sempre um general, por muitas batalhas que haja perdido. Talvez por se encontrarem em topos de carreira que, tradicionalmente, com dificuldade comportariam humilhações de vulto e intrínsecas incompatibilidades com os rumos das respectivas instituições: forense e castrense. Além disso, a própria “passagem à reserva” é uma forma sábia de lidar com os eventuais problemas. Todos os empregos deveriam ter uma “passagem à reserva”. Isso pouparia mil problemas.

<sup>23</sup> KANT, Immanuel. *Was ist Aufklärung?*. ed. cast. *Qué es Ilustración?*, trad. de Agapito Maestre y José Romagosa, Madrid, Tecnos, 1988.

Não sabemos se o humilde funcionário de, por exemplo, uma Câmara municipal se orgulhará, na sua velhice, de ter sido honesto cantoneiro ou apurado amanuense, se sempre foi vexado, carregado de labores, alvo de chistes, e auferindo de salário pouco acima da miséria. E ainda sempre apontado como usufruindo de mordomias e como preguiçoso por essa mania hoje tão em voga de culpar todos os funcionários públicos pelos problemas e complexos do sector privado, e pela crise em geral. Como se ela não tivesse sido o resultado do exacerbar do espírito egoístico, só possível na desregulação de uma globalização parcial, sem a necessária componente política.

Quando reformados, funcionários às ordens, tanto públicos como privados, deve dizer-se, não sentem realmente nenhuma saudade do trabalho, e muito menos do emprego, nem se apresentam com os nomes das profissões respectivas. Só profissões que eram especialmente nobres, ou seja, particularmente livres, tendiam a fazer de si mesmas autênticos títulos nobiliárquicos. Sem dúvida que ser-se diplomata reformado, bispo emérito, general na reserva, ou juiz jubilado ainda são coisa que se veja.

Quando ser professor era ofício (quase) unanimemente prestigiado nas nossas sociedades ocidentais, ainda se falava (se escrevia mesmo, e até em capas dos respectivos livros) de “professor aposentado”, de “professor jubilado”, de “professor emérito”... Mesmo professores do ensino primário (que chegaram a ser uma instituição viva, prestigiadíssima, e com altíssimo mérito, aliás) se orgulhavam da sua antiga profissão, e, tal como alguns antigos militares (que não precisavam sequer de ser altas patentes) ainda a usavam antes do nome: “Professor X”, “Professora Y”, “Sargento A”, “Tenente Z”<sup>24</sup>...

#### 4. O FUTURO DA DEMOCRACIA E O PAPEL DAS CIÊNCIAS DA JUSTIÇA E DA RIQUEZA

Recordemos o início do filme *Horizonte perdido*, de Frank Capra (1937, USA): “In these days of wars and rumors of wars, haven’t you ever dreamed of a place where there was peace and security, where living was not a struggle but a lasting delight?”

Nem sequer é por esse lugar que os trabalhadores almejam. Não um país de cocanha, uma Shangri-la perdida que anima o sonho: mas apenas uma terra

---

<sup>24</sup> Hoje, é já quase tido por uma vergonha ser-se professor. Não pela ocupação em si, claro. Que cada dia se revela intrinsecamente mais nobre, porque a luta contra a ignorância se torna cada vez mais difícil e mais urgente. Não pelas atitudes dos professores, que são o que, contextualmente, podem ser. Talvez apenas com um ou outro caso de excesso, que os tem havido (muitos já fruto da deseducação anterior de que foram já vítimas, ou da « selecção ao invés » de que falava já Paulo Merêa : os processos reproduzem-se). A vergonha reside no ser difícil aguentar o clima geral de indiferença e até desprezo pelo estudo e pelo saber (e pela auctoritas que daí advém), e pela sanha social que se revela no contrariar, apoucar e destruir tudo aquilo que – como a própria existência dos professores – possa fazer lembrar a ignorância da massa. A qual, em si, é natural, e nada teria de estranho ou censurável não fosse o ufanar-se dela.

em que se possa legitimamente esperar colher amanhã o que hoje se semeou. E os empregadores fariam bem em pensar que nele seriam também felizes. E tal como eles os demais detentores de poderes, nas várias organizações humanas. Um grande problema, porém, é o da uniformização do mundo, da descaracterização de algumas instituições-oásis (desde logo, a Universidade) com base numa ideologia trituradora de diferenças e totalmente subordinada à lógica do lucro. E já começa quem deveria não pensar assim, a assim pensar.

Guy Débord, habitual iconoclasta, fazia um diagnóstico terrível: “ Pela primeira vez, os mesmos são os senhores de tudo o que se faz e de tudo o que se diz”<sup>25</sup>.

Cremos que exagera muito. Mas mesmo se tivesse razão, perguntar-se-ia ainda : Serão alguns senhores ainda de tudo o que se pensa ? Talvez, felizmente, apenas de quase tudo o que se apregoa pensar-se. Jamais, porém, um grupo ou um conjunto de pessoas pode ser dona ou controladora de tudo o que realmente se pensa. E menos ainda do que de importante se pensar.

O grande problema, independentemente do diagnóstico em causa, é que o que se pensa fora do que alguns consentem não existe, porque não é reproduzido pelas grandes máquinas mediáticas, máquinas de fazer e desfazer ideias, celebridades, reputações, « factos ».

Os grandes problemas das instituições e da democracia, hoje, são afinal dois : primeiro, a educação (sem ela, não há cidadãos esclarecidos e participativos) ; e depois (e antes), a comunicação (que é forma principal de educação ou deseducação, nos nossos dias, além de grande veículo de toda a informação e da própria realidade política). Sem cidadãos educados, cultos, críticos, e sem uma comunicação social preocupada com isso, isenta e rigorosa, a democracia pode ser apenas uma miragem ritualística, uma encenação, uma fórmula simplesmente técnica de escolha de dirigentes (ou de alguns dirigentes). Assim, encontrar-se-ia desprovida de alma, não tendo sequer verdadeiramente sentido. E entre o cidadão e os *media* está o lazer que estes têm que ter, não para filosofarem, mas para pensarem e participarem na Pólis.

O plebeu cansado (mesmo que seja um executivo muito bem pago) que se afunda num sofá depois de um dia extenuante, e sonâmbulo consome os enlatados televisivos, não passa, sabe-se, de um ser passivo, controlado. Não nos podemos queixar que não vote nas eleições. Alguns poderão até argumentar ser talvez preferível que não o faça... Como poderia este indivíduo, sugado pelo trabalho até ao tutano, ter tempo para se formar politicamente, e para esclarecidamente votar?

Quando se ouvem certos arautos de democracias muito directas, muito

---

<sup>25</sup> DÉBORD, Guy. *Panegyrique*, apud ZIEGLER, Jean. *Les nouveaux Maîtres du Monde*. Paris: Fayard, 2002, trad. port. de Magda Bigotte de Figueiredo, rev. de Filipe Rodrigues, *Os Novos Senhores do Mundo e os seus Opositores*. Lisboa: Terramar, 2003, p. 49.



participadas, sem que se proponha o que quer que seja na alteração da relação das pessoas com o trabalho, só pode pasmar-se. Como pode participar mais (e sobretudo como poderia obrigatoriamente participar mais) quem não pode sequer cultivar-se, informar-se, esclarecer-se ? Apenas os ditadores, os demagogos, lucrariam com mais participação, nestas condições. O seu maná seria a democracia electrónica, em que depois da intoxicação da sua propaganda os pseudo-cidadãos, robotizados, carregassem num botão.

Depois de termos sido pessoalmente adepto de referendos para algumas decisões de vulto (por exemplo, e sobretudo, para a Constituição Europeia), acabámos pessoalmente por mudar de ideias, ao analisar mais profunda e serenamente o que ocorre nos referendos. Consideramos que é uma grave confusão sobre a essência da democracia – que pode suceder a qualquer um - o que ocorre com os advogados de referendos. Em teoria, numa sociedade de anjos e de sábios, seria essa excelente forma de decisão. Quando não há educação política cabal (e mesmo educação *tout court* satisfatória), a instituição de referendos é um apelo não à razão, mas ao sentimento. E, em geral, o sentimento alinha pelo que de mais reaccionário há em cada um de nós. O que há de mais mesquinho, egoísta, primário. Por isso, em geral, as forças mais esclarecidas e idealistas não acreditam em referendos, e por isso os ditadores gostam de plebiscitos.

A confusão (sobre a democraticidade dos referendos) poderá dilucidar-se pelo contributo de um Jean Leca. Este agudo autor detectou na democracia duas componentes antitéticas: por um lado, a racionalidade do constitucionalismo, ligado ao Estado de Direito ; por outro, a paixão das massas, o populismo<sup>26</sup>. Ora a inclinação referendária não é senão a hiper-valorização deste segundo factor. E como diz Burdeau, citado numa obra também muito crítica para as democracias ditas directas e electrónicas : « é preciso evitar que se substitua à objectividade da ideia de direito constitucional a imprecisão dos movimentos de opinião, de expressões de humor tantas vezes momentâneas, em vez de reflexão »<sup>27</sup>.

Vamos sempre ter ao mesmo lugar, qualquer que seja o ponto de partida: a urgência de instituições para as pessoas, de cidadãos esclarecidos, e de um trabalho humanizado. Toda a funcionalização a metas abstractas, a exigências anti-pessoa, só pode contribuir para o regredir civilizacional que nos arriscamos a empreender, se não se inverter a lógica neoliberal (hoje neoliberal, mas no seu cerne, antes de mais, profundamente desumana) imperante nas mentalidades económicas, tornadas economicistas.

E a ciência, e em especial as ciências que tratam da justiça e da riqueza (ousemos dizer assim, *grossissimo modo*), como o Direito e a Economia, não podem encerrar-se nas suas altas torres de marfim de pretensa neutralidade epistemológica, quais ciências « puras ». Antes estão implicadas, e são parte no debate. Se não devem servir,

<sup>26</sup> LECA, Jean. *Tipos de Pluralismo e a Viabilidade da Democracia*, in: *Pluralismo, Espaço Social e Pesquisa*, org. de Elisa Reis et al., São Paulo: HUCITEC ANPOCS, 1995, p. 12 ss.

<sup>27</sup> BURDEAU, Georges, *apud* ALMEIDA SANTOS, António de. *Que Nova Ordem Mundial*, Lisboa: Campo da Comunicação, 2008, p. 54.



negando-se em rigor e abrangência, meros programas políticos, e menos ainda partidários ou sectários, a verdade é que não podem alhear-se das realidades das alternativas, naturalmente ideológicas e políticas, que se deparam à organização da sociedade, do Estado, das instituições. Não é um lugar cómodo, nem é uma tarefa simples, o dever de objectividade e o dever de estar em situação. Mas são deveres complementares<sup>28</sup>.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA SANTOS, António de. *Que nova ordem mundial*. Lisboa: Campo da Comunicação, 2008.

ALMEIDA, Aníbal. *Estudos de direito tributário*. 2. ed. Coimbra: Almedina, 1999

BARBOSA GARCIA, Gustavo Filipe. *Manual de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2009.

BITTAR, Eduardo. Razão e afeto, justiça e direitos humanos: dois paralelos cruzados para mudança paradigmática. reflexões frankfurtianas e a revolução pelo afeto. In: *Educação e Metodologia para os Direitos Humanos*. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

BRINKMAN, Rick et al. Rick. *Dealing with Difficult People*. Nova Iorque: McGraw-Hill, 2003.

CABRAL SILVA, Wanise. *As fases e as faces do direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2007.

CARNEGIE, Dale. *Como evitar preocupações e começar a viver*. Tradução de Brenno Silveira. Porto: Livraria Civilização, 1990.

COIMBRA, Leonardo. *Obras de ...*. Porto: Lello e Irmão, 1983.

ZIEGLER, Jean. *Les nouveaux Maîtres du Monde*. Paris: Fayard, 2002.

FERRISS, Timothy. *4 Horas por Semana. Trabalhar menos, produzir mais*. Tradução de Inês Castro. Lisboa: Casa das Letras, 2008.

GIDDENS, Anthony. *A Transformação da intimidade*. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: UNESP, 2007.

HANH, Thich Nhat. *A arte do poder*. Tradução de Ariana Mascarenhas. Lisboa: Presença, 2009.

LOREAU, Dominique. *L'art de la simplicité*. Paris: Laffont, 2005.

SCHOELLGEN, Werner. *Ética concreta*. Tradução de Daniel Ruiz Bueno. Barcelona: Herder, 1964.

<sup>28</sup> Afigura-se-nos perpassar idêntica preocupação, *v.g.*, em considerações preliminares à sociologia jurídica de um MIRANDA ROSA, F. A. de. *Sociologia do Direito. O Fenômeno Jurídico como Fato Social*. 13.<sup>a</sup> ed.. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996, p. 25-30.