

A “FLEXIGURANÇA” : o que é e quais as consequências para os trabalhadores**RESUMO DESTE ESTUDO**

A Comissão Europeia enviou aos Estados Membros um opúsculo com 17 paginas, a que chamou “Livro verde”, que é um verdadeiro manual ideológico que visa ajudar (com “argumentos”) os governos e as entidades patronais a introduzirem, nos respectivos países, a “flexigurança”, que é a liberalização dos despedimentos sem justa causa através do alargamento da definição de justa causa pois o artº 53 da nossa Constituição proíbe os despedimentos sem justa causa em Portugal.

A palavra “flexigurança”, tal como sucede com o “factor de sustentabilidade” é, segundo as ciências da comunicação, uma palavra-armadilha pois é uma palavra que procura ocultar o verdadeiro objectivo que, no primeiro caso, é a liberalização dos despedimentos individuais e, no segundo caso, foi a redução das pensões. São também denominadas pelas ciências da comunicação “palavras-virtude” porque procuram associar, de uma forma enganosa, as palavras positivas “segurança” e “sustentabilidade” àqueles objectivos (liberalização dos despedimentos e redução das pensões), que nada têm a ver com elas.

Logo no inicio do chamado “Livro verde”, com o objectivo de fragilizar a resistência dos trabalhadores à “flexigurança”, a Comissão Europeia divide os trabalhadores em dois grandes grupos: (1) Os “insiders”, ou seja, os que têm contratos permanentes e que têm direitos; (2) Os “outsiders”, ou seja, aqueles que não têm contrato permanente e que, por isso, não possuem direitos. Desta forma, procura atirar uns contra os outros para fragilizar a sua luta e resistência. Portanto, uma tática muito semelhante à utilizada pelo governo de Sócrates que também dividiu os trabalhadores entre “privilegiados” (que seriam os da Administração Pública) e não privilegiados (os do sector privado) com objectivo de fragilizar também a luta dos trabalhadores portugueses para, em primeiro lugar, atacar o sistema de aposentação dos trabalhadores da Administração Pública e, depois, atacar o regime geral de Segurança Social dos trabalhadores do sector privado reduzindo as pensões de reforma a uns e outros.

No mesmo “Livro verde”, a Comissão Europeia defende também a precariedade que se verifica actualmente nas relações de trabalho afirmando que ela se tornou necessária e inevitável devido, por um lado, ao desenvolvimento tecnológico e, por outro lado, ao facto do contrato de trabalho permanente ser uma coisa do passado que já não corresponde às necessidades do desenvolvimento económico moderno. Chega até ao cumulo de afirmar que as diferentes formas de contratos precários existentes – contratos a prazo, “recibos verdes”, contratos temporários, etc.- é uma situação benéfica para os trabalhadores pois fornece a estes múltiplas opções de escolha. Desta forma procura “naturalizar”, ou seja, tornar a precariedade uma coisa “natural” e “normal” que é também uma forma de manipulação como ensinam as ciências da comunicação.

A introdução da chamada “flexigurança” em Portugal representaria, na pratica, a liberalização dos despedimentos tanto individuais como colectivos, através do alargamento do que é considerado como justa causa para o despedimento (serve de exemplo, a última proposta do governo para a Administração Publica que considera como motivo para processo disciplinar e, conseqüentemente, despedimento, duas avaliações negativas atribuídas pela entidade patronal ao trabalhador); a liberalização dos despedimentos por meio da redução significativa das indemnizações a pagar pela entidade patronal pois, segundo a Comissão Europeia, os actuais valores das indemnizações (um mês por cada ano de serviço) são excessivos constituindo um obstáculo a que as empresas façam despedimentos; e também através da protecção dos desempregados que, no caso português, tenderia a reduzir-se ainda mais devido à actual politica de obsessão do défice e de redução da despesa pública. E esta situação ganha ainda uma maior gravidade em Portugal, já que a precariedade e a flexibilidade já são muito elevadas, pois a população com emprego ou trabalho precário e os desempregados já representam 41,8% da população empregada, e os trabalhadores por conta de outrem com contrato permanente, que são os principais alvos da “flexigurança” pois esta pretende acabar com os contratos sem termo “clássicos”, ainda abrange 59,8% da população empregada, ou seja 3.069.000 portugueses. A introdução da “flexigurança” em Portugal, em que 71% da população empregada tem apenas o ensino básico ou menos e em que a criação de emprego é diminuta devido às baixas taxas de crescimento económico, determinaria que o desemprego disparasse, portanto mais exclusão social e mais miséria, pois a protecção aos desempregados é reduzida em Portugal (segundo o Ministério do Trabalho apenas 40% dos desempregados é que recebem subsidio de desemprego) e não é de prever que aumente com a politica de obsessão do défice.

A Comissão Europeia divulgou em Novembro de 2006 o seu chamado “Livro Verde” sobre a “flexigurança”, que é uma palavra que não existe na língua portuguesa, e que é uma tradução à letra e

má da palavra inglesa “flexicurity”. O objectivo, segundo ela, é a “modernização do direito do trabalho para enfrentar os desafios do séc. XXI”. Saber o que é a “flexigurança”, conhecer o que contém o pequeno opúsculo da Comissão Europeia, pois ele tem apenas 17 páginas apesar de pomposamente se chamar “livro”, assim como as receitas neoliberais que a Comissão defende, é fundamental para que os trabalhadores possam ficar com uma ideia clara das consequências que determinaria a sua aplicação em Portugal.

O TERMO “FLEXIGURANÇA” NÃO FOI ESCOLHIDO POR ACASO

Utilizando uma conhecida técnica de manipulação – as chamadas “palavras armadilha” usadas no enquadramento manipulatório¹ - estudadas pelas ciências da comunicação, e tal como sucedeu com o chamado “factor de sustentabilidade”, em que o governo procurou esconder o seu verdadeiro objectivo, que era o de reduzir as pensões de reforma, utilizando uma palavra positiva, que é “sustentabilidade” (Quem é que não está de acordo com a sustentabilidade da Segurança Social), também neste caso procura-se ocultar o verdadeiro objectivo, que é a liberalização dos despedimentos, utilizando a palavra “flexigurança” que pretende, como isso fosse possível, conciliar interesses de classe contraditórios, a saber: o interesse da entidade patronal em despedir como e quando quiser, e o interesse do trabalhador em ter um emprego seguro. Como mostraremos, se a “flexigurança” fosse introduzida em Portugal, a realidade seria bem diferente daquela que os seus defensores apresentam, pois aconteceria o seguinte: a entidade patronal ficaria com o poder de despedir livremente, e o trabalhador ficaria sem qualquer segurança de emprego.

OS DOIS TIPOS DE “FLEXIGURANÇA”: a interna, a externa, ou seja, a que já existe na lei portuguesa e a que o patronato e a Comissão Europeia pretendem introduzir

Para se poder compreender o que defende a Comissão Europeia, interessa distinguir dois tipos de “flexigurança”: a interna e a externa. A primeira, ou seja a flexibilidade interna está associada à mobilidade funcional (a chamada polivalência), ou seja, ao poder da entidade patronal de atribuir ao trabalhador funções diferentes daquelas para as quais foi contratado; à mobilidade geográfica, ou seja, o poder da entidade patronal para mudar o trabalhador de instalações ou mesmo de região; e à mobilidade do horário de trabalho (a chamada “adaptabilidade”), ou seja, o poder da entidade patronal para obrigar os trabalhadores a trabalharem para além das 8 horas diárias sem ter de pagar horas extraordinárias compensando-as com horas a menos realizadas em outros dias quando a empresa não necessitar. O alargamento da mobilidade funcional e da mobilidade geográfica é já permitida pelo Código do Trabalho, nomeadamente pelos artº 314 (nº2), 315 (nº3) e 316 (nº 2); e a mobilidade do horário de trabalho é também já permitida pelos artº 164 a 166 do Código do Trabalho. Só através da contratação colectiva é que se poderá limitar os poderes que o Código do Trabalho dá já às entidades patronais. Daí a importância da contratação colectiva para os trabalhadores e daí o interesse dos patrões e do governo, porque este recusa-se em alterar a lei, em que os contratos colectivos de trabalho cessem os seus efeitos (até a esta data já caducaram quatro CCT perante o silêncio e a passividade geral).

No entanto, tanto as entidades patronais como a Comissão Europeia ainda não estão satisfeitas com a flexibilidade interna. Pretendem introduzir também a chamada flexibilidade externa. E esta está associada ao poder que se pretende dar às entidades patronais para despedir livremente os trabalhadores. Interessa, por isso, analisar as razões e o conteúdo da flexibilidade externa que consta do “Livro Verde” da Comissão Europeia que, como se concluirá, é um autêntico manual ideológico com pseudo argumentos para apoiar as entidades patronais e o governo a introduzirem a flexisegurança e a liberalização dos despedimentos individuais e colectivos.

DIVIDIR OS TRABALHADORES PARA OS ATIRAR UNS CONTRA OS OUTROS E ASSIM FRAGILIZAR A SUA LUTA

Logo na pág. 3 do seu “Livro Verde”, a Comissão Europeia começa por dividir os trabalhadores entre os que estão “dentro do sistema” (a que chama “insiders”), ou seja, aqueles que têm “emprego permanente” e que têm direitos; e os que estão “fora do sistema” (a que chama “outsiders”) “nos quais se incluem desempregados, pessoas afastadas do mercado de trabalho e aqueles que se encontrem em situações de emprego precárias e informais, ou seja, os com contratos a prazo, com contratos temporários, com “recibo verde”, com contrato à tarefa, com contratos de “zero horas”, etc., que não têm direitos. Os primeiros, ou seja “os insiders”, com contratos por tempo indeterminado, estariam excessivamente protegidos e seriam os culpados dos outros trabalhadores não terem direitos.

O objectivo da Comissão Europeia com o seu “Livro Verde”, tal como o patronato, não é dar direitos aos trabalhadores que não têm, mas sim retirar e destruir os poucos direitos que possuem os trabalhadores com contratos permanentes. O inimigo a abater são os contratos permanentes, para assim liberalizar os despedimentos. Para isso, à semelhança do que fez o governo de Sócrates quando atacou o sistema de

¹ A Palavra Manipulada - Philippe Breton – págs. 107 e seguintes

segurança social, em que dividiu os trabalhadores em privilegiados (os da Administração Pública) e não privilegiados (os do sector privado) para assim lançar trabalhadores contra trabalhadores e retirar direitos a todos eles, a Comissão Europeia também faz o mesmo e começa por dividir os trabalhadores em privilegiados (os que têm contrato permanente) e não privilegiados (os que não têm contrato permanente), visando também lançar uns contra outros, para assim fragilizar a sua luta e tornar mais fácil a introdução de alterações nas lei laborais visando a liberalização dos despedimentos.

A TRANSFORMAÇÃO DA PRECARIIDADE PELA COMISSÃO EUROPEIA NUMA COISA “NORMAL”, “NATURAL” E “INEVITÁVEL”

Na defesa da liberalização dos despedimentos, a Comissão Europeia o trabalho precário coisa natural justificando-o. Assim, na pág. 8 do “Livro Verde” a Comissão Europeia afirma que “os contratos atípicos e os contratos clássicos flexíveis permitiriam às empresas adaptar-se rapidamente à evolução das escolhas dos consumidores e ao progresso tecnológico”, e aos “trabalhadores disporem de um maior leque de opções, especialmente no que respeita ao horário de trabalho, oportunidades de carreira, melhor equilíbrio entre vida profissional, vida familiar e formação, assim como uma maior responsabilidade individual”. Assim, segundo a Comissão Europeia, os contratos precários seriam necessários e bons tanto para as empresas e consumidores, como para os próprios trabalhadores. É por essa razão, afirma ela, que “os contratos a termo, contratos a tempo parcial, contratos pontuais, contratos zero horas, contratos de trabalho temporários, contratos de freelance, etc., fazem, hoje, parte integrante das características dos mercados de trabalho europeus” (pág.8). Desta forma, a Comissão Europeia procura tornar normal e natural, para ser mais facilmente aceite, o que é um verdadeiro retrocesso social e por isso devia ser combatido – os contratos de trabalho precário. Esta “naturalização” é, como ensinam as ciências da comunicação, também uma forma de manipulação.

A FALSA JUSTIFICAÇÃO DA “FLEXIGURANÇA” COMO NECESSÁRIA AO DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO E ECONÓMICO E AOS TRABALHADORES

Neste processo manipulatório a Comissão Europeia avança ainda mais na defesa da precariedade e flexibilização das relações de trabalho. Assim na pág. 5 do chamado “Livro verde” a Comissão Europeia afirma que “a celeridade do progresso tecnológico, a intensificação da concorrência como resultado da globalização, a evolução da procura dos consumidores e o significativo crescimento dos serviços sublinham a necessidade de aumentar a flexibilidade”; portanto, seria a própria “modernidade” que torna necessário e inevitável o recurso a contratos de trabalho precários. E logo a seguir conclui: “O modelo tradicional da relação de trabalho e emprego (leia-se: “contrato permanente”) pode não estar adaptado a todos os trabalhadores com contratos de trabalho sem termo tradicionais, que devem enfrentar as mudanças e as oportunidades que a globalização oferece. Condições de trabalho e de emprego demasiado protectoras podem desencorajar os empregadores de recrutar durante períodos de retoma económica” (pág.6). Portanto, seriam pretensamente as necessidades da chamada “economia moderna”, que se pretende que seja dominante, e os próprios interesses dos trabalhadores (para poderem aproveitar as “oportunidades da globalização”) que exigiria o aumento da flexibilidade, ou seja, a liberalização dos despedimentos.

O QUE COMISSÃO EUROPEIA ENTENDE POR MODERNIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Logo no início do “Livro verde” a Comissão Europeia torna claro os seus objectivos aconselhando os governos dos Estados Membros “ a avaliar o grau de flexibilidade nos contratos clássicos, e, se necessário, proceder à sua alteração, no que diz respeito aos prazos de pré aviso (de despedimentos, naturalmente encurtando-os), custos e procedimentos aplicáveis nos despedimentos individual e colectivos (naturalmente, reduzindo as indemnizações e simplificando o processo de despedimento), ou ainda no que se refere à definição do despedimento sem justa causa (naturalmente, alargando a definição de justa causa para facilitar os despedimentos). E isto porque os prazos prolongados de pré-aviso, as elevadas indemnizações pagas pelas empresas quando despedem, a proibição do despedimento sem justa causa, segundo a Comissão Europeia, dificultam os despedimentos e tornam o seu custo “insuportável” para as empresas. Para levantar tais obstáculos e eliminar tais dificuldades aos despedimentos tanto individuais como colectivos, a Comissão Europeia apresenta vários exemplos como tais “dificuldades” foram removidas em alguns países (ex.: Dinamarca, Holanda). Nesses países, através do alargamento da definição de justa causa foram praticamente liberalizados os despedimentos, tendo as respectivas indemnizações deixadas de ser pagas pelas empresas (são pagas por um fundo) e consideravelmente reduzidas (na Dinamarca a indemnização máxima por despedimento passou a corresponder apenas a 3 meses de salário).

Para “compensar” o trabalhador da perda da segurança de emprego, a Comissão Europeia defende, na pág. 4 do seu “Livro verde”, “a aprendizagem ao longo da vida, para que os indivíduos possam responder às necessidades das ofertas de emprego; políticas activas do mercado de trabalho, que incentivem os desempregados e os inactivos a procurar novas oportunidades de emprego (se o não fizerem perdem o subsidio de desemprego e outros tipos de apoio); e regras mais flexíveis no domínio

da segurança social, para responder às necessidades daqueles que mudam de emprego ou abandonem temporariamente o mercado de trabalho” (em Portugal, com a publicação da nova lei do subsídio de desemprego – o Decreto-Lei 220/2006, de 3.11.2006 - o período de tempo em que o desempregado tem direito a receber o subsídio de desemprego foi reduzido, em média, entre 3 meses e 6 meses).

Em resumo, o que a Comissão Europeia pretende é dar às entidades patronais poder para fazer livremente despedimentos individuais e colectivos sem justa causa em troca de nada dado aos trabalhadores, ou melhor, de promessas de aprendizagem ao longo da vida, de medidas activas de emprego, e de regras mais flexíveis no domínio da segurança social que, na prática, a experiência já provou que não dão qualquer segurança de emprego aos trabalhadores. E isto ainda por cima num país como é o nosso, em que 71% da população empregada tem apenas o ensino básico ou menos, em que a criação de emprego é diminuta, e em que a protecção ao desemprego é reduzida²

AS CONSEQUÊNCIAS PREVISÍVEIS DA APLICAÇÃO DA “FLEXIGURANÇA” EM PORTUGAL

Como mostram os dados do INE constantes do quadro seguinte, a soma do emprego precário, do trabalho precário e do desemprego já alcança uma dimensão muito elevada em Portugal.

QUADRO I – Dimensão já alcançada pela precariedade e pela flexibilidade em Portugal

RÚBRICAS	4T2001	4T2002	4T2004	4T2006	PS 4T2006-4T04
1- POPULAÇÃO EMPREGADA – Mil	5.119,2	5.057,2	5.133,9	5.142,8	0,2%
2-Contratos a prazo – Mil	593,4	614,1	566,9	657,0	15,9%
3-TCP - Isolados (recibos verdes) – Mil	945,9	920,4	899,1	880,1	-2,1%
4-Desemprego corrigido (valor mais próximo do desemprego real) – Mil	337,8	401,1	525,3	614,0	16,9%
5-TOTAL COM EMPREGO E COM TRABALHO PRECÁRIO E DESEMPREGADOS (2+3+4) – Mil	1.877,1	1.935,6	1.991,3	2.151,1	8,0%
6 - % DE PRECARIOS E DESEMPREGADOS EM RELAÇÃO POPULAÇÃO EMPREGADA (5: 1)	36,7%	38,3%	38,8%	41,8%	
7 – TRABALHADORES POR CONTA DE OUTRÉM COM CONTRATO PERMANENTE – Mil	2.937,7	2.907,5	3.069,2	3.068,0	-0,04%
8- % Trabalhadores com contrato permanente representa da População Empregada (7 : 1)	57,4%	57,5%	59,8%	59,7%	

FONTE: Estatísticas do Emprego - 4º Trimestre de 2002, 2003, 2004, 2005 e 2006 –INE

No fim do 4º Trimestre de 2006, a soma dos trabalhadores com contratos a prazo mais os trabalhadores por conta própria (os isolados ou com recibo verde) mais os desempregados já atingia 2.151.100 portugueses, o que representava 41,8% da população empregada, tendo aumentado de uma forma continua entre 2001-2006, como também mostram os dados oficiais constantes do quadro. Portanto, a precariedade e o chamado trabalho flexível que abrange os chamados trabalhadores por conta própria (isolados) já tem uma elevada dimensão no nosso País.

Se tivermos presente que mais de metade do desemprego é já desemprego de longa duração, que está a levar a uma crescente exclusão social (entre o 4º Trimestre de 2001 e o 4º Trimestre de 2006, o desemprego oficial, que está muito abaixo do real, aumentou 116%, pois passou de 211,1 mil para 455,9 mil, mas o desemprego de longa duração, ou seja, o desemprego com mais de um ano de duração, cresceu, durante o mesmo período, 200%, ou seja, praticamente o dobro, representando já 52% da população desempregada) rapidamente se conclui que a introdução da “flexigurança” em Portugal só determinaria mais desemprego e mais exclusão social. E isto até porque a “flexigurança” não visa dar segurança e estabilidade aos trabalhadores que a não têm, mas sim tirar os poucos direitos e estabilidade que têm os trabalhadores com contrato permanente, que representam actualmente ainda 59,7% da população empregada, embora esteja a diminuir desde que o governo de Sócrates entrou em funções. E tudo isto ainda ganha maior gravidade em Portugal, pois apesar das despesas do Estado representarem 47% do PIB, o governo pretende reduzi-las ainda mais, o que vai obrigar a uma maior redução das despesas sociais do Estado, incluindo as referentes à protecção dos desempregados, o que associada a uma criação diminuta de emprego devido às baixas taxas de crescimento económico, determinará mais exclusão social e miséria.

Eugénio Rosa
Economista, edr@mail.telepac.pt
5.5.2007

² Segundo o estudo publicado pelo Ministério do Trabalho em 2006 – Flexibilidade e segurança no mercado de trabalho português – apenas 40% dos desempregados recebem subsídio de desemprego (pág. 40)