

FLEXIBILIDADE LABORAL E AFINS

Síntese

No ponto 1 apresentamos o conceito “flexibilidade”, em termos empresariais genéricos e na sua vertente laboral.

No ponto 2 enunciamos os factores justificativos da flexibilização laboral, integrando na lógica dos mesmos os quatro “pilares da estratégia da União Europeia para o emprego”.

No ponto 3 revemos sinteticamente a atitude do poder político dominante pós-25 de Abril face à flexibilidade laboral, através da produção legislativa; afectando-lhe por esta via, de forma objectiva, um carácter de classe.

1. O conceito “flexibilidade laboral”.

Numa perspectiva empresarial, a *flexibilidade* define-se como a possibilidade de os dirigentes - a entidade patronal e os gestores ao longo da cadeia hierárquica - reformularem, em qualquer momento, as suas opções anteriores de modo a manter o carácter optimizado, pelo menos tendencialmente, da actividade directiva.

Embora o termo se caracterize por uma grande abrangência - pensemos, por exemplo, na flexibilidade do sistema de máquinas produtivas ou do sistema de informação - tem predominado a vertente laboral do mesmo, pelos motivos

básicos que serão referidos no ponto 2. Centrando-nos, portanto, na flexibilidade laboral, a mesma radica na possibilidade de os dirigentes empresariais definirem:

- quantos (quantidade) e quais (especificação) os trabalhadores ao seu dispor - é a flexibilidade *numérica*;
- a quantidade de trabalho a prestar pela força laboral ao seu dispor (aspecto cronométrico - o “quanto trabalhar”), bem como o momento de prestação desse trabalho (aspecto cronológico - o “quando trabalhar”) - é a flexibilidade *do tempo de trabalho*;
- a abrangência funcional dos trabalhadores de que dispõem - é a flexibilidade *funcional*;
- as condições de remuneração da força laboral ao seu dispor - é a flexibilidade *de pagamento*.

2. Flexibilidade laboral: porquê e para quê.

§.1. Aumento da velocidade de rotação do capital.

Considerando um dado período de tempo - seja, por exemplo, o ano - o aumento da velocidade de rotação do capital circulante - diminuindo os tempos de produção e circulação - equivale a um retorno mais rápido do mesmo; logo, permite ao capitalista adquirir um maior volume de força de trabalho com o mesmo capital variável desembolsado; e, tudo o mais constante, obter uma maior

massa anual de mais-valia. Ora, atendendo às definições apresentadas no ponto 1., quer a flexibilização do *tempo de trabalho* quer a flexibilização *funcional* - porque reduzem a porosidade da jornada de trabalho - são determinantes para o aumento da velocidade de rotação do capital circulante. Justifica-se então, na perspectiva das entidades patronais, a existência de condições legais e convencionais que:

- facilitem o recurso ao trabalho por turnos, extraordinário, em período à partida considerado como de descanso semanal ou de férias, em tempo parcial;
- restrinjam os regimes de faltas e de pausas durante o período normal de trabalho;
- flexibilizem o período normal de trabalho, transformando-o num período médio;
- possibilitem a multi-funcionalidade dos trabalhadores.

O conceito “**adaptabilidade**”, um dos quatro pilares da estratégia do capitalismo europeu ocidental para o emprego, integra-se na lógica supracitada. Assim, cabe ao trabalhador:

- desenvolver competências que o tornem flexível funcionalmente;
- aceitar ser flexível funcionalmente;
- sujeitar-se às exigências da flexibilização do tempo de trabalho.

§.2. Aumento da taxa de mais-valia.

Alterações no montante e na composição da força de trabalho ao dispor do capitalista podem permitir reduzir-lhe o preço e, conseqüentemente, tornar-se factor de acréscimo da taxa de mais-valia: se cada tarefa deve ser executada pela taxa salarial mais baixa, consideradas todas as possibilidades, torna-se relevante poder:

- prescindir dos trabalhadores existentes - despedimento, reforma antecipada, não renovação do contrato a termo - e substituí-los por outros com salário inferior,
 - no sentido estrito do termo (sai fulano e entra sicrano com menor salário), ou
 - mediante recurso a formas contratuais alternativas e mais favoráveis, quer na sua vertente salarial quer em termos de facilidade de rescisão - trabalho temporário, trabalho independente e externização de funções para outras empresas (eventualmente, noutros países);
- utilizar os mesmos trabalhadores em condições de pagamento mais vantajosas para as entidades patronais, reduzindo a componente fixa do salário e aumentando a componente indexada (ao “mérito”, à produtividade, a indicadores económicos gerais, aos resultados financeiros da empresa).

Nos termos supra, diremos então que, na perspectiva das entidades patronais, se torna relevante a existência de condições legais e convencionais que flexibilizem a relação laboral nas suas vertentes *numérica* e *de pagamento*.

Os restantes pilares da estratégia do capitalismo europeu ocidental para o emprego integram-se nesta lógica. Assim:

- à procura do primeiro emprego, após conclusão de contrato a termo ou após despedimento, o trabalhador deve desenvolver competências ou aceitar redução de condições laborais que o tornem pretendido por uma entidade patronal - ou seja, criar condições de “**empregabilidade**”;
- alternativamente, o trabalhador deve estabelecer-se como independente ou entidade patronal, enquadrável no processo de externalização da actividade - produtiva ou de apoio - levado a cabo, eventualmente, pela própria empresa de onde acabou de sair - ou seja, desenvolver “**espírito empresarial**”;
- finalmente, o quarto pilar - “**igualdade de oportunidades entre homens e mulheres**” - torna-se relevante por permitir aumentar o trabalho feminino e, assim,
 - possibilitar que o custo de manutenção, desenvolvimento e reprodução do agregado familiar se reparta pelos dois elementos do casal e, desta forma, reduzir o salário de ambos
 - tornar mais fácil a subsistência do agregado familiar caso o elemento masculino do casal seja vítima da flexibilidade numérica - logo, reduzindo as probabilidades de cenários radicais de contestação social.

3. A atitude do poder político dominante, pós-25 de Abril, face à flexibilidade laboral: legislação flexibilizadora.

No âmbito das medidas legislativas *flexibilizadoras* / *restritivas da flexibilidade* no que concerne a utilização da força de trabalho, no cômputo global do período em análise constatamos um primeiro sub-período, compreendido entre 1975 e 1979, onde avultam medidas favoráveis aos trabalhadores no âmbito do despedimento individual (1975 e início de 1976) e dos regimes de férias e faltas (1975 e final de 1976); mas, também, medidas relevantes em termos de flexibilização laboral no domínio dos contratos a termo (final de 1976) - contribuindo para que Portugal se transformasse num dos países da União Europeia onde estes assumem maior relevância - e do despedimento individual (final de 1976-1977)¹.

Constatamos, seguidamente, um sub-período marcante em termos da aprovação de medidas legislativas flexibilizando a utilização da força de trabalho; compreendido entre 1989 e 1993 e tendo como momentos de maior relevo o próprio ano de 1989 (o *pacote laboral de 1989*) e, principalmente, o ano de 1991 (o *pacote laboral de 1991*). Assim, neste sub-período, integrando-se numa tendência constatada a nível geral da União Europeia, foram aprovadas medidas flexibilizadoras nas seguintes áreas: despedimento, individual e colectivo; regimes de trabalho temporário², no domicílio³, em comissão de serviço⁴; tempo de

trabalho normal e extraordinário; descanso semanal; férias; *lay-off*; regimes de reforma antecipada e pré-reforma⁵.

O sub-período 1995-1999 constitui uma época de flexibilização legislativa no domínio laboral, menos nítida do que a referenciada no parágrafo anterior. Sobressaem, contudo, as medidas flexibilizadoras nas seguintes áreas: tempo de trabalho normal⁶ e nocturno; *lay-off*; regime de trabalho a tempo parcial⁷; reforma antecipada; flexibilidade funcional⁸; incentivos financeiros à contratação de trabalhadores. Em contrapartida, constatamos igualmente medidas restritivas da flexibilidade laboral nas seguintes áreas: contratos a termo e despedimento colectivo; regime de trabalho temporário; tempo de trabalho suplementar; descanso semanal; salário mínimo nacional.

Finalmente, merece referência o ano 1983, durante o qual foi:

- introduzido plenamente o *lay-off* na legislação laboral;
- restringido o recurso ao trabalho extraordinário / suplementar.

A título conclusivo salientamos que o impacto acumulado das medidas supracitadas sobre a precariedade laboral pode ser aproximadamente verificado pelos dados contidos no *Inquérito ao emprego estruturado - Outubro 2000* (Ministério do Trabalho e da Solidariedade). Constata-se deste modo, em relação a Outubro de 2000, que apenas 79% dos trabalhadores portugueses exercia a sua actividade mediante o típico contrato por tempo indeterminado e a tempo integral.

FIM

Victor Paulo Gomes da Silva

16 / Outubro / 2001

¹ No que concerne o salário mínimo nacional (SMN), a sua evolução neste sub-período assumiu um carácter algo dúbio em termos de flexibilidade de pagamento: os anos 1977 e 1979 aumentaram a abrangência do SMN; mas, em contrapartida, o ano 1978 reduziu-a.

² Institucionalização do regime.

³ Concretização do regime.

⁴ Institucionalização do regime.

⁵ Institucionalização do regime.

⁶ Moeda de troca para a redução do tempo de trabalho semanal para as 40 horas.

⁷ Concretização do regime + definição do trabalho suplementar correspondente ao regime de trabalho a tempo parcial.

⁸ Idem conteúdo da nota 6.