

PARTICIPACÇÃO



nº 18 | Out/Novembro | Boletim sobre os temas do trabalho



NESTA EDIÇÃO – Flexigurança : : Precariedade no trabalho : : Tratado Europeu

FLEXIGURANÇA

> do modelo dinamarquês à realidade portuguesa

↑ Trabalho, integração e precariedade

As profundas transformações em curso na esfera laboral reflectem-se simultaneamente nas relações de trabalho e na relação com o emprego, originando diferentes formas de integração profissional e de precariedade. Durante muito tempo pensou-se que o trabalho traria satisfação baseada num equilíbrio entre: o próprio acto de trabalhar e a autonomia que ele conferia; a retribuição económica obtida através do trabalho; e o reconhecimento social, ou **status**, realizado por via dele. A somar a estes aspectos, que desde o século XIX colocaram o trabalho no centro da estabilidade social, a afirmação do Estado providência europeu viria a consolidar, já no pós-II Guerra Mundial, uma forma de contrato social, negociada pelos diferentes parceiros, que oferecia condições de estabilidade e segurança no emprego, além de todo um conjunto de políticas sociais e de uma legislação que tentava minimizar o desequilíbrio da relação capital-trabalho em favor do seu elo mais fraco.

Enquanto as condições de trabalho, as recompensas salariais e o recon-

hecimento social obtido através do emprego se mantiveram em relativo equilíbrio foi possível garantir ao trabalhador, sobretudo nos sectores mais estáveis da indústria ou dos serviços, uma **integração assegurada**, ou seja, uma situação que correspondia a uma dupla segurança: por um lado, o reconhecimento material e simbólico retirado do trabalho; e, por outro, a protecção social associada a um emprego seguro e a mecanismos assistenciais que conferiam protecção.

Perante a crise desse modelo social e a emergência da globalização neoliberal, com a abertura das fronteiras ao comércio mundial, a inovação tecnológica, o aumento da competitividade e a privatização de uma série de serviços públicos, assistiu-se nas últimas duas décadas a um reforço fantástico do papel do mercado e, como consequência, a uma progressiva cedência no plano das conquistas da classe trabalhadora e ao desmantelamento do direito do trabalho. O capital móvel e o poder da economia financeira, operando para além da esfera política, fragmentaram o "trabalho" como forma de disciplinar a rebeldia da classe trabalhadora. Em-

bora o trabalho permaneça como a principal via de subsistência, de preservação da auto-estima e de busca de reconhecimento social, o emprego permanente tornou-se um bem cada vez mais escasso ao mesmo tempo que cresce a precariedade e todo um leque de novas formas de exploração e de opressão. O novo "contrato" capital-estado-trabalho baseia-se num compromisso apenas aparente, dada a forma como as novas condições são impostas ao parceiro mais fraco do contrato (Santos, 2006: 304).

Neste cenário, têm-se expandido na esfera laboral novas formas de integração que exprimem a instabilidade e os factores de insatisfação do trabalhador perante o trabalho e o emprego. Serge Paugam (2000) identificou três dessas formas: - **integração incerta** (1): satisfação no trabalho com instabilidade do emprego, como é o caso das empresas em dificuldades, mais ou menos condenadas à redução de efectivos ou ao encerramento; - **integração laboral** (2): insatisfação no trabalho, mas com estabilidade do emprego, como acontece, por exemplo, em empresas que sofreram reestruturações do sistema





produtivo mas permanecem sólidas; - **integração desqualificante** (3); insatisfação no trabalho com instabilidade do emprego, corresponde à forma mais marcada pela precariedade profissional, como é o caso de muitas empresas multinacionais, onde existe o perigo constante de deslocalização.

A tais situações podem juntar-se ainda aquelas em que o trabalhador não consegue sequer estabelecer um vínculo ou relação salarial digna desse nome, como acontece por exemplo com o trabalho clandestino, o recurso à mão-de-obra infantil, o trabalho temporário, etc., em que abundam os abusos, a hiperexploração e os graves atentados aos direitos humanos. Além disso, o aumento da competitividade, a agressividade do mercado e o crescimento do desemprego reforçam as situações de precariedade do trabalhador. A condição precária vem dando lugar a um processo de desilusão social que conduz à redução dos níveis de participação cívica, associativa e política. É sobretudo entre os assalariados próximos da **integração incerta** e da **integração laboral** que mais penetra o sentimento de medo perante as

formas de poder despótico que proliferam nas empresas, associadas às forças da economia e do mercado. Por seu lado, os assalariados próximos da **integração desqualificante** sentem um crescente distanciamento em relação à vida colectiva da empresa, e as suas orientações pautam-se pela desilusão e frustração, fechando-se em si próprios ou extrapolando esta atitude para a esfera da vida familiar. Apesar de muitos assalariados considerarem que os motivos de contestação são hoje mais fortes do que no passado, a frustração induzida pela precariedade favorece a procura de soluções individuais a nível profissional, dificultando a acção colectiva.

Se é verdade que o panorama geral no mundo do trabalho enfrenta hoje problemas deste teor um pouco por todo o lado, e em todos os continentes, importa contudo reconhecer que o caso da Europa apresenta características particulares. Convém ainda ter presente que o modelo social europeu e aquilo que ele representa não se circunscreve a este continente. Durante décadas apresentou-se como uma referência fundamental para os países

em desenvolvimento e para o sindicalismo do mundo inteiro. Para além disso deve sublinhar-se que a realidade europeia é bem diversificada e, portanto, se é necessário aprender com as experiências alheias é igualmente importante situá-las no seu devido contexto.

2 Características do “modelo” dinamarquês de flexigurança

A Dinamarca é um país com 5,4 milhões de habitantes, um liberalismo quase total, uma das mais elevadas protecções sociais do mundo e uma taxa de desemprego relativamente baixa (4,4% em Agosto de 2006). O “Triângulo dourado” da flexigurança na Dinamarca passa por: i) um mercado de trabalho flexível; ii) generosos sistemas de bem-estar social; iii) políticas de mercado de trabalho activas (Madsen, 2004: 189). Por outro lado, os dinamarqueses pagam, em média, 50% de impostos e o IVA ronda os 25% (no entanto, a metade que lhes resta de salários permite-lhes viver folgadamente).

O sistema dinamarquês combina a grande facilidade de despedimento concedida às empresas com garan-

tias de indemnizações e rendimentos sociais por um largo período para os desempregados. O Estado garante o acompanhamento dos desempregados na procura de trabalho e proporciona reformas antecipadas (apesar do país ter uma das taxas de actividade mais elevadas na população com mais de 60 anos); o intervencionismo do Estado na economia é fraco. Não é o governo que determina o salário mínimo, o direito à greve, os direitos das empresas a despedirem sem pagarem indemnizações de despedimentos, pois o mercado de trabalho é regulado (como na Suécia e na Finlândia) por acordo colectivos ou de empresa, negociados entre sindicatos (poderosos) e o patronato.

Em caso de despedimento, um dinamarquês tem direito a 96% do seu salário durante 4 anos (em Portugal, o montante do subsídio corresponde a 65% do salário bruto). As indemnizações e os subsídios de desemprego são pagos por caixas privadas, geridas pelos sindicatos e alimentadas por eles e pelo Estado. Nos 6 meses seguintes ao despedimento, a pessoa desempregada tem de fazer uma formação profissional obrigatória, paga pelo Estado, após o que deve procurar activamente emprego, sendo apoiado pela administração pública nesse esforço, mas, em contrapartida, quem recusar uma oferta de emprego “conveniente” perde o direito ao subsídio.

3 Um modelo exportável?

Consideramos evidentemente muito duvidoso que um modelo deste tipo possa ser importado por uma sociedade com características estruturais e históricas bem distintas do modelo dinamarquês, caracterizado por: a) um sindicalismo ultra-forte, em que 80% da população activa está sindicalizada; b) a adesão ao sindicato não é uma escolha política, mas uma questão de bom senso (uma espécie de vocação natural); c) os sindicatos gerem as caixas de subsídios de desemprego, pagam as reformas antecipadas e negociam as condições laborais por sector; d) a diferença de rendimentos entre os mais elevados e os mais baixos é das menores da Europa (em Portugal é uma das maiores); e) o sucesso do modelo reside numa cultura de compromisso e consenso entre os actores sociais (ao passo que em Portugal vigora no mundo do trabalho uma cultura de autoritarismo, marcada por sentimentos de medo e laços de de-

pendência).

A flexigurança afirma-se como defensora de ideais de justiça e inclusão social, considerados elementos-chave na modernização dos mercados de trabalho. Para tal seria importante que se gerassem consensos mínimos entre os parceiros, o que exige uma vontade real de os conseguir por parte de todos eles, mas sobretudo daquele que, no fundo é quem define as regras do jogo – o Estado. Porém, quando a “flexigurança” é apresentada da forma como está a acontecer no nosso país, quando não há verdadeira negociação, quando, como se sabe, ela se resume praticamente à facilitação dos despedimentos e num contexto político em que os sinais de prepotência e os défices democráticos partem do topo – o mesmo que devia combatê-los –, tudo faz crer que há decisões políticas previamente definidas e das quais o governo e as suas “comissões” (directa ou indirectamente instrumentalizadas) não aceita afastar-se nem um milímetro.

Segundo as propostas veiculadas no **Livro Verde da Comissão Europeia** (2006, p. 11), para conjugar a legislação em matéria de protecção de emprego, torná-lo mais flexível mas contrabalançar essa flexibilidade com um auxílio mais estruturado aos desempregados – seja sob a forma de compensação de rendimento/políticas passivas, seja sobre a forma de políticas activas –, isso requer como ponto crucial uma gestão equilibrada entre a óptica do legislador e a perspectiva dos parceiros sociais, ou seja, conjugar a **dimensão objectiva** das políticas com a **dimensão subjectiva** dos actores por elas visados. Pode admitir-se, em abstracto, que algumas das propostas associadas à flexigurança, incluindo certos aspectos assinalados no **Livro Verde**, pudessem ter consequências positivas, o que exigiria que as condições socioculturais em que elas tivessem lugar fossem ajustadas a esse desígnio.

Por exemplo, a socióloga Ilona Kovács (2005) propõe algumas condições para que o mercado de trabalho pudesse caminhar no sentido de uma **flexibilidade qualificante**. Esta, para se tornar efectiva, teria de combinar um conjunto de requisitos, entre os quais se destacam: i) emprego flexível por opção por um certo modo de vida; ii) trabalho altamente qualificado, exigindo aprendizagem contínua; iii) capacidade negocial dos indivíduos

com a entidade empregadora; iv) mobilidade no mercado de trabalho entre empresas dentro de condições previamente negociadas; v) que as experiências de instabilidade laboral se tornem crescentemente de **flexibilidade transitória**, de modo a que cada cidadão/ã possa a partir delas aceder a uma situação de maior estabilidade e a um emprego mais qualificado; vi) no fundo, seria necessário que as políticas activas de emprego se orientassem sobretudo para uma **flexibilidade qualificante** no trabalho. E, acrescentamos nós, que esta se conjugasse com a abertura de oportunidades reais de acesso a um **emprego estável**.

A grande dúvida está em saber se numa sociedade como a portuguesa faz sentido esperar que esta sequência pudesse alcançar alguma coerência e tornar-se efectiva. Muitas das actuais situações precárias de emprego tendem a prolongar-se no tempo, com mudanças frequentes entre empregos precários, persistindo a instabilidade no longo prazo. Assim, a precariedade de longa duração, em particular se combinada com o desemprego elevado, torna-se um factor de criação de pobreza e barra o exercício da cidadania, tanto no local de trabalho como fora dele (Estanque, 2007). Nos segmentos mais jovens, inclusive entre os mais qualificados – onde as taxas de desemprego estão muito acima da média nacional – prevalecem hoje, em especial no primeiro emprego, actividades profissionais desinteressantes, travando o desenvolvimento das suas qualificações e aprendizagens. Além do mais esta realidade tem efeitos negativos não só no plano da insatisfação e do risco de exclusão social, mas também na motivação dos trabalhadores e na produtividade.

A possibilidade de criação de um “sistema básico de direitos” aplicável a todos os trabalhadores independentemente do contrato de trabalho que possuem – questão referida no **Livro Verde** (p. 14) – seria fundamental, sobretudo se o mesmo pudesse conjugar-se com as convenções da OIT sobre liberdade sindical, direito à negociação colectiva, igualdade de remuneração, luta contra a discriminação no emprego e na profissão, etc, as quais são ainda, como é sabido, recorrentemente desrespeitadas. Este aspecto ganharia ainda mais sentido se fosse articulada com uma outra questão extremamente importante (igualmente

assinalada no mesmo relatório, p. 16), nos termos da qual se indaga sobre a possibilidade da constituição de uma noção de trabalhador transnacionalmente uniforme, ou seja, independentemente do Estado-membro no qual trabalha, a figura do “trabalhador” deveria efectivamente ser reconhecida como **sujeito portador de direitos**.

Está por fazer na sociedade portuguesa um estudo aprofundando sobre a relação entre autonomia e segurança, de modo a que possa perceber-se efectivamente se mais autonomia sobre condições de emprego se traduz em maiores níveis de insegurança em matéria de protecção social e se pode ocorrer o inverso, menor autonomia de condições de emprego dita maior segurança em matéria de protecção social (**Livro Verde**, pp. 8-9).

4 Conclusão: o cenário provável e o desejável

Olhando a realidade portuguesa, parece evidente a dificuldade de que um tal modelo, ainda que com adaptações, seja transponível para o nosso país. Haverá em Portugal condições para superar com êxito a dissociação entre uma flexibilidade **activa** e uma segurança **passiva**? A realidade das relações de trabalho no nosso país não sugere muitos optimismos a esse respeito, deixando antever que a flexigurança tem sido adoptada mais como **valor desejável** do que como **valor desejado**. Por outras palavras, enquanto a flexibilidade se configura como um valor **desejável** – sobretudo por parte do tecido empresarial – vista como elemento **novo** das relações laborais, a segurança pelo contrário revela-se como valor **desejado** – sobretudo por parte dos trabalhadores – e elemento **velho** das relações laborais. É claro que neste hiato se inscrevem profundas contradições, muitas delas irreconciliáveis. Mas, apesar disso, seria fundamental proceder a um olhar cruzado entre estas duas perspectivas dos actores sociais, o que significaria criar um espaço de debate aberto que favorecesse o diálogo visando a obtenção de um compromisso abrangente entre os parceiros sociais nesta matéria.

Seria importante que os actores políticos, sindicais e patronais fossem capazes de assumir compromissos que travassem as tentações do capitalismo selvagem do século XXI, e preservassem a humanização as relações laborais, dando sentido a

conceitos como os de trabalho digno e de cidadania laboral. Humanizar as relações laborais pressupõe evitar cair na tentação, perigosamente fácil, de considerar que as múltiplas formas de trabalho precário – contratos a prazo, trabalho temporário, falso trabalho independente, trabalho a tempo parcial, teletrabalho, trabalho clandestino, etc. – sejam vistas, afinal, como “boas referências” quando comparadas com outras práticas que, por sinal, não devem ser descartadas e têm mesmo envolvido mão-de-obra de nacionalidade portuguesa – como é o caso dos milhares de trabalhadores temporários que por ano laboram em regime de “escravatura encoberta” liderada por subcontratadores (Público, 17.03.2007) – que praticamente tocam ou se confundem com o **grau máximo** da desumanização.

Se o argumento da valorização da “produtividade” e da “competitividade”, hoje dominante, continuar a ser sinalizado como prioridade, é muito provável que, em vez de se imprimir ao direito do trabalho um impulso modernizador se torne irreversível a destruição desse instrumento e, com isso, se ponha termo a todo um conjunto de conquistas da classe trabalhadora alcançadas à custa de tantas e tão difíceis lutas sociais e laborais desde o século XIX. Ao contrário, se a noção de “trabalhador” for objecto de uma percepção transnacional mais uniforme – como em certa medida o **Livro Verde** sugere – e possa ser objecto de protocolos recíprocos entre organizações sindicais de distintos países e continentes poderiam vislumbrar-se maiores possibilidades de as relações laborais se imporem como **novas** e estariam criadas condições para o reforço da noção de “trabalhador cidadão” (Santos e Costa, 2004). Se as relações **de** produção (pautadas pela relação salarial) e as relações **na** produção (caracterizadas pelo tipo de relações e interacções entre as partes envolvidas no processo de trabalho) não forem também factor de cidadania então estaremos a contribuir para a negação das relações laborais.

Qualquer programa que pretenda conciliar a necessidade de um sistema produtivo moderno que revitalize a economia com a necessidade de preservar os direitos da força de trabalho e a coesão social, terá sempre de ser adoptado de forma cautelosa e progressiva e não pode, portanto, ser sim-

plesmente imposto por decreto. Antes de mais porque o mercado de trabalho e o funcionamento dos mecanismos de conciliação de interesses requerem tempo para que a necessidade da mudança seja plenamente incorporada. Não é, portanto, credível que tal mudança tenha sucesso sem negociação e sem compromisso, como é apanágio de qualquer democracia avançada. Recorde-se, de resto, que o êxito da versão dinamarquesa da flexigurança é o resultado de um longo processo histórico assente numa série de compromissos entre parceiros sociais, na evolução do Estado-Providência e num desenvolvimento gradual de políticas activas para o mercado de trabalho (Madsen, 2004: 206).

Convém, pois, sublinhar que não é a flexigurança que gera por si só o desenvolvimento, mas é sim o desenvolvimento que pode – ou não – exigir maior flexibilidade ou maior segurança. Por isso, mais do que a retórica governamental da “flexissegurança”, o que a sociedade portuguesa exige é um programa de desenvolvimento sustentável para o país, onde os direitos sociais, o bem-estar dos cidadãos e o combate às desigualdades e injustiças na distribuição da riqueza passem do plano das promessas eleitorais para o plano da sua concretização.

Referências:

- Comissão das Comunidades Europeias (2006), Livro Verde. Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI. Bruxelas. Comissão Europeia.
- Estanque, Elísio (2007), “A questão social e a democracia no início do século XXI: participação cívica, desigualdades sociais e sindicalismo”, Finisterra – Revista de Reflexão Crítica, vol. 55/56/57, Lisboa, 77-99.
- Kovács, Iлона (2005), “Formas flexíveis de emprego em Portugal: riscos e oportunidades”, Sociedade e Trabalho, 23/24, 47-76.
- Madsen, Per Kongshøj (2004), “The Danish modelo ‘flexicurity’: experiences and lessons”, Transfer – European Review of Labour and Research, 10 (2), 187-207.
- Santos, Boaventura de Sousa (2006), A Gramática do Tempo: para uma nova cultura política. Porto: Afrontamento.
- Santos, Boaventura de Sousa; Costa, Hermes Augusto (2004), “Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário”, in Santos, Boaventura S. (Org.) Trabalhar o Mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário. Porto: Afrontamento, 17-61.
- Paugam, Serge (2000), Le Salarié de la Précarité. Paris: PUF.

ELÍSIO ESTANQUE E HERMES AUGUSTO COSTA
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS
FACULDADE DE ECONOMIA DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FLEXIGURANÇA E OS DIREITOS DO TRABALHO

> regressar ao passado em nosso nome, não!



As teorias que suportam a “Flexi-segurança”, e as conclusões do chamado “Relatório do Progresso”, colocam com uma grande intensidade o primado do individual em contraponto aos direitos colectivos.

Essas teorias, pretensamente inovadoras e modernas, batem fundo numa sociedade cada vez mais individualista, onde a lógica de competição do “salve-se quem puder”, do “passar a perna”, estão cada vez mais presentes.

Proclamam ainda que as contradições entre o capital e o trabalho já não têm a dimensão de tempos idos, somos todos responsáveis de igual maneira, e que o trabalho certo e com direitos é coisa do passado. Na “nova” terminologia, os trabalhadores são colaboradores, os contratos já não necessitam de ser colectivos, porque cada um e cada uma são inteiramente “livres” de negociar conforme as suas capacidades e potencialidades. A concertação, os acordos e os pactos, determinam tudo e substituem a participação dos trabalhadores e trabalhadoras. A **adaptabilidade** é a palavra-chave e, dentro dela, cabem todas as propostas flexi.

São essas teorias dum liberalismo bafiento que vão minando a unidade, a solidariedade e cumplicidade, que vão

corroendo as relações na comunidade e destruindo, até, os laços de amizade, de convívência e de fidelidade entre as pessoas.

São essas teorias que escondem a responsabilidade que os governos e o capital têm no atraso em que se encontra a nossa economia, que precisa urgentemente acertar o passo com o tempo que já perdeu, para se colocar à altura dos desafios que as novas realidades e mudanças operadas no mundo do trabalho a obrigam.

Se nos detivermos um pouco e revisarmos a história do direito do trabalho e a sua evolução, encontraremos muitas semelhanças com o que hoje nos é proposto em termos do – “**Individual ou colectivo**”?

“Após a Revolução Francesa e com degradação das relações de produção do “*ancien-régime*”, passámos a ter homens juridicamente livres mas que, porque despossosados de quaisquer meios de produção que lhes permitissem angariar o sustento mínimo, passaram a trocar a sua força de trabalho, prestada de sol a sol, sem direito a qualquer período de descanso, sem qualquer cobertura de riscos de vida, doença ou acidentes de trabalho, pelo salário que os possuidores do capital

e dos meios de produção lhes quisessem pagar.

A força de trabalho era considerada como qualquer outra mercadoria e vista à luz do direito civil, onde o contrato de trabalho se formava individualmente e resultava da negociação directa, e, para que a oferta e a procura de trabalho funcionassem livremente no mercado concorrencial, eram rigorosamente proibidas as greves e as coligações ou associações de trabalhadores.

Foi esta dependência de muitos, em relação a muito poucos detentores de capital, que originou que estes últimos, exclusivamente movidos pelo lucro e sem intervenção estatal que os limitasse, praticassem uma exploração desenfreada e cruel que produziu o quadro do “capitalismo selvagem”, abundantemente retratado na literatura da época:

Começa em França (1831), quando surge o primeiro movimento operário organizado, a que se seguiram em 1848, 1864 e 1871 a “comuna de Paris” contra a supressão do direito de coligação e a proibição da greve, a luta que viria a impor a consideração de que **a parte mais fraca numa relação laboral é aquela que apenas tem para**



vender – a força do seu trabalho, o seu conhecimento e saber.

“É através destes dois factores – determinação colectiva das condições de trabalho, intervenção do estado através da legislação social – que o direito do trabalho virá formar-se, autonomizando-se do direito civil.” (José Barros de Moura, “A Convenção Colectiva Entre as Fontes de Direito do Trabalho”, pág. 43 – Almedina, 1984).

Foi esta parte da luta e da história dos direitos que o Código Bagão quis apagar e, por isso, o considerámos uma regressão social.

O PS, que na oposição esteve contra e considerou o Código um retrocesso civilizacional, vem agora, no seu “Relatório de Progresso”, propor pior que Bagão e colocar-nos no patamar do **estado mínimo dos direitos**.

Propõe-se que se explorem (na terminologia da comissão) ou se revoguem (segundo as propostas do conclave patronal) as normas do art. 53 e 56 da CRP, onde é consagrada a garantia da segurança do emprego e a proibição dos despedimentos sem justa causa, ou por motivos políticos ou ideológicos, bem como o direito de exercício da contratação colectiva às associações sindicais. Quer isto dizer, que se dê aos

patrões toda a liberdade de despedir. **“Sob pena de ineficácia crescente, os sistemas de regulação dos mercados de trabalho carecem, pois, de adaptação para poderem responder adequadamente quer à estrutura actual dos riscos sociais, quer às exigências da competitividade a que as empresas estão sujeitas”.** (pág.12 do relatório)

Propõe-se que se alargue, ainda mais, o contido nos artigos (314,315 e 316) do Código. Ou seja, passar para o patamar individual a maioria dos direitos, deixando ao patronato todo o poder de fazer chantagem. **“Encarada a possibilidade de se consagrar na lei um núcleo duro de regras, inegociável e irredutível, abrindo espaço, no resto, para a negociação colectiva e, em certos pontos, individual”.** (pág. 17 do relatório).

E segue, segue o relatório rapando nas férias, nos salários, nos horários, no trabalho extraordinário e em tudo onde ainda podem rapar.

Percorrendo o texto, não se encontra qualquer referência à responsabilidade dos patrões pelas falências fraudulentas, encerramentos por gestão danosa, desinvestimento e má utilização de fundos para reestruturação das empresas. Não encontramos

nenhuma proposta que os obrigue a cumprirem as leis, que sejam fiscalizados, que invertam o ciclo de exploração e maximização do lucro.

Estas propostas surgem num momento em que um quinto dos portugueses tem medo de perder o emprego, onde o endividamento das famílias assume proporções nunca vistas por força do aumento das taxas de juro e do desemprego. Num momento em que temos, em Portugal, mais de 1 milhão e 700 mil pessoas - com contratos a prazo e a recibos verdes - e um número crescente de desempregados, sendo que apenas só metade destes tem direito ao subsidio de desemprego. Onde os jovens vivem a angústia da vida adiada. Onde os patamares de segurança social são dos mais débeis da EU.

É neste contexto de fragilidade absoluta das pessoas que, envolta no mais denso nevoeiro, surge uma intitulada “esquerda moderna” empunhando a bandeira da “Flexicoisa-nenhuma”, propondo “um código Vieira da Silva” que nos leva de regresso ao passado.

Em nome do quê? Em nosso nome NÃO!

**MARIANA AIVECA
DEPUTADA E MEMBRO DA COORDENADORA
NACIONAL DO BLOCO DE ESQUERDA**

> a flexigurança é a ideologia do capital para o trabalho

A Flexigurança é a ideologia do capital para o trabalho na era da globalização. A feroz competição da União Europeia com os Estados Unidos e os países dos mercados emergentes, nomeadamente a China e a Índia, tem vindo a imprimir uma maior desregulamentação e precarização social e laboral.

A generalização aos Estados nacionais de políticas de flexigurança visa «que os trabalhadores troquem a segurança tradicional no emprego por segurança no mercado». Ou seja, a aposta é no sacrossanto mercado como «protector» da desregulamentação do trabalho e da perda de direitos e no desvirtuamento do Direito do Trabalho, enfraquecendo o elo mais fraco de uma relação de trabalho - o trabalhador.

As políticas de flexigurança aprofundam a segmentação do chamado mercado de trabalho: entre os “insiders” - os que têm contratos sem prazo, beneficiam de formação profissional e de protecção social, e os “outsiders” - todos aqueles que têm contrato precário e com poucos direitos ou que se encontram no desemprego. Mesmo que os defensores da «flexigurança» afirmem o contrário. Estas políticas preconizam a facilidade de «contratar e despedir» prometendo, ao mesmo tempo, o re-

forço da protecção social, nomeadamente em situações de desemprego, e o aumento das oportunidades de formação e qualificação profissional, bem como de «medidas activas de emprego».

Para a introdução das políticas de flexigurança em Portugal, partimos de uma situação laboral que decorre da aplicação do Código do Trabalho, de ataque aos direitos, à negociação e contratação colectiva, e de desemprego e precariedade.

A flexibilidade e a precariedade são muito elevadas, a população com emprego ou trabalho precário e os desempregados já representam 41,8% da população activa. Com contratos precários temos 1,76 milhões de trabalhadores, ao mesmo tempo que tem vindo a subir o número de contratos efectivos que se transformam em precários - mais de 50 mil no 2.º trimestre de 2007 - e os que têm dois empregos, face ao crescente empobrecimento laboral - 14% em Portugal contra 8% da média na UE -, numa sociedade onde as desigualdades sociais se aprofundam a cada dia que passa.

As políticas de «segurança» são débeis, as «políticas activas de emprego» não passam do papel, a criação de emprego é diminuta, o desemprego con-

tinua sem dar sinais de abrandamento, a formação profissional, tornada obrigatória pelo Código do Trabalho, só está a ser cumprida por uma pequena minoria de empresas. Em mais de 90% dos casos, os mínimos obrigatórios de formação, 35 horas por ano para todos os trabalhadores, não são respeitados. Em cada ano, a formação profissional deve abranger 10% do total dos empregados em cada empresa. Mas, na realidade, o total de activos até agora abrangidos pela formação profissional continua muito abaixo dos 5%, acentuando a distância de Portugal em relação à UE. Esta é uma situação profundamente preocupante, principalmente quando 71% da população empregada tem apenas o ensino básico, ou menos, e a protecção aos desempregados é reduzida, sendo que, segundo o próprio Ministério do Trabalho, apenas 40% dos desempregados recebem subsídio de desemprego.

O abandono escolar prematuro da população com idade entre os 18 e 24 anos continua a ser, em Portugal, muito superior à média comunitária. Em 2005, o abandono escolar atingiu, no nosso País, 38,6%, quando a média comunitária, no mesmo ano, foi de 15,2%, ou seja, 2,5 vezes menor, sendo muito maior na população mas-



**Só a luta
vence o abuso**
stop flex jobs!
employment for all
flexi-coisa nenhuma!

culina [46,7%] do que na feminina [30,1%]. A diferença entre Portugal e os 10 novos países que aderiram à UE, em 2004, é ainda maior, já que a percentagem de abandono escolar nesses países variou, no ano de 2005, entre 4,3% [Eslovénia] e 20,8% [Roménia]. Ao ritmo dos 9 últimos anos, Portugal ficaria a “anos luz” de alcançar a média comunitária actual [15,2%].

A alteração desta realidade, com as políticas de obsessão do défice e de redução da despesa pública, por parte do governo do PS, de ataque ao estado social e às políticas de educação, saúde, protecção social – segurança social e de protecção na eventualidade de desemprego -, apresenta-se muito problemática.

Anuncia-se, para Dezembro, a generalização, na UE, das políticas de «flexigurança» às legislações nacionais. O governo PS vai à frente na sua adaptabilidade ao Código do Trabalho de Bagão Félix. Primeiro, com a introdução da arbitragem dos serviços mínimos de greve, dificultando a sua realização. E, depois, na contratação colectiva, com a implementação da arbitragem obrigatória, voltando a deixar cair o princípio geral do tratamento mais favorável. A caducidade das convenções

vai-se sucedendo. Os novos contratos colectivos são assinados com perda de direitos e com prazo incluído para a sua caducidade. A lei do trabalho temporário foi revista para garantir a precariedade para toda a vida.

O relatório para a revisão do Código do Trabalho, em actual desenvolvimento, está perfeitamente balizado pelas instituições internacionais, como a OCDE ou FMI, e pela União Europeia, e está sob a pressão das Confederações Patronais Portuguesas, no sentido de: rasgar a Constituição da República na sua parte laboral, liberalizar os contratos de trabalho, maximizar a flexibilização do emprego e dos despedimentos individuais, «na hora» e sem custos.

O governo PS e a Comissão para a revisão do Código do Trabalho, trabalham no “fio da navalha” do respeito constitucional, propondo a liberalização dos despedimentos individuais e “na hora”, o fim do “conceito de justa causa” e do princípio da reintegração do trabalhador, a redução dos salários, das férias e do subsídio de férias e da pausa para a refeição. As medidas apresentadas vão no sentido de “concentrar” e flexibilizar o horário de trabalho, para embaratecer a mão de obra, voltar a não cumprir a promes-

sa da reposição do art. 4.º quanto ao tratamento mais favorável, manter a caducidade das convenções colectivas, bem como a possibilidade de estas regularem matérias abaixo do estipulado na lei.

Adaptabilidade parece ser a palavra-chave para a transposição das políticas de flexigurança à legislação portuguesa [leia-se Código do Trabalho]. Adaptabilidade e flexibilidade são a “cara e a coroa” da mesma política, que aprofundará a segmentação das relações de trabalho, normalizará a expansão dos contratos especiais, regulando em lei todas as ilegalidades e precariedades que afectam hoje as relações de trabalho. Tudo em nome da modernização e do bom funcionamento da economia.

As políticas de flexiprecariedade convocam todos os actores sociais e políticos para a luta cidadã, de esclarecimento e de mobilização a favor do trabalho, em defesa dos direitos laborais e sociais, uma luta nacional e europeia que é fundamental desenvolver.

JOSÉ CASIMIRO
MEMBRO DA COORDENADORA NACIONAL
DO TRABALHO DO BLOCO DE ESQUERDA

O ACORDO DA AUTOEUROPA

> não o usem para fazer exactamente o oposto do que lá foi feito.

Nos últimos tempos, várias referências têm sido feitas, a propósito das conclusões do livro branco para as relações laborais e da anunciada flexigurança, ao acordo de 2003 na Autoeuropa.

Houve mesmo quem, com responsabilidades, tivesse garantido que, face à lei actual, o acordo que assinámos não seria legalmente possível. Não é verdade. Tal acordo de ilegal não tem nada. Baseado num pacto de não aumento salarial por dois anos (de 2003 a 2005), este só foi possível porque as tabelas salariais da Autoeuropa estão muito acima das negociadas com os sindicatos.

Ao contrário do que se tem dito, a Autoeuropa não tem adaptabilidade de horários. O que temos é a possibilidade de, havendo trabalho normal, trabalhar 230 dias por ano. Não havendo, o trabalhador fica em casa os dias que forem necessários, cobrando exactamente o mesmo. Não é simples de explicar, mas tentarei: todos os anos temos direito a 22 dias “não trabalháveis”. São dias em que recebemos o mesmo, sendo que podemos trabalhar ou não, conforme a empresa decida. Recebemos sempre. No fim do ano são feitos acertos. Houve, por exemplo, um ano em que ficámos 36

dias sem trabalhar e a receber. Os 14 dias que não estavam incluídos nos dias “não trabalháveis” passaram para o ano seguinte como dívida dos trabalhadores. O que quer isto dizer? Que, no ano seguinte, ficámos apenas com 8 dias “não trabalháveis”, em vez de 22. Se o saldo for positivo (infelizmente ainda não aconteceu à maioria), a empresa paga por isso. E se o saldo for nulo, os trabalhadores recebem, na realidade, 15 meses de salário, em vez de 14. É isto que se propõe para o resto das empresas? Não me parece.

Quanto às férias, temos 23 dias garantidos (em vez dos 22 da maioria das empresas) e dois dependendo da assiduidade (em vez dos três do Código do Trabalho). E a avaliação da assiduidade é mais favorável para os trabalhadores do que o que está definido no dito Código.

O acordo de então também nada tem a ver com o que alguns entendem por flexigurança. Tendo havido uma redução da produção em 60 000 unidades, que punha em perigo 850 postos de trabalho e, no limite, a continuidade da empresa, numa altura em que as deslocalizações aconteciam todos os dias, o que foi negociado não é nem uma versão local de flexinsegurança, nem qualquer liberdade de des-

pedir. Pelo contrário: ele só foi possível perante a garantia de que não haveria um único despedimento até Dezembro de 2008. Garantia que está a ser cumprida.

Em troca, os trabalhadores prescindiram do aumento salarial por dois anos, recebendo apenas 550€ de prémio. Em 2005, voltou a haver aumento. E, em 2006, o aumento foi decidido para dois anos e foi de 4,5% (o que quer dizer que o aumento do ano seguinte entrou um ano antes), com um prémio de 1,2 salários, no mínimo de 1.200 euros para todos. Em Setembro de 2008, haverá, antes de qualquer negociação, um aumento de um por cento logo à partida. Estão as empresas portuguesas disponíveis para este tipo de acordos?

Que não haja enganar. A empresa ganhou com isto. Foi acordada a redução do custo de trabalho extraordinário ao sábado de 200% para 100%, a troca da vinda de um novo produto que implicou um investimento de 500 milhões de euros. E a empresa manteve ao seu serviço uma mão-de-obra com excelente formação, para utilizar logo que as encomendas o justificassem, como felizmente agora começou a acontecer.





O que se passou no caso Autoeuropa é que a flexibilidade que se encontrou foi para manter o emprego, enquanto que aquilo que a UE e o Governo Sócrates querem é Flexibilidade para despedir pela cor dos olhos, ou porque se é delegado ou activista sindical, com o direito arbitrário do patrão mexer nos horários dos trabalhadores e com a perda de dias de férias. Confundir isto com a flexinsegurança que nos querem impingir é um truque de ilusionismo extraordinário. Os acordos assinados na Autoeuropa foram exactamente no sentido inverso, não há mais facilidade de despedimentos, não há menos férias, nem menos subsídios, antes pelo contrário.

O segredo destes acordos, se é que é segredo, está num diálogo permanente, em reuniões semanais com a Administração, e na informação que recebemos, a todo o momento, sobre a situação da empresa.. Saber utilizar essa informação a favor dos trabalhadores é o que se exige a um dirigente sindical. É isso que fazemos. Não é necessária uma nova lei ou a imposição da flexinsegurança (sem segurança nenhuma) para tornar as empresas competitivas. É, isso sim, necessária outra cultura de gestão e de negociação.

Qualquer activista sindical, principalmente os que estão dentro das empresas e que, por isso, dependem da empresa para o seu sustento, está em condições de avaliar, caso a caso, as necessidades de acordos sem interferências governamentais. Mas, para isso, têm que receber informação e saber passar essa informação para os trabalhadores, discutindo-a com eles, para estarem certos de que contarão com o seu apoio quando chegarem ,ou quando não chegarem, a acordo com as administrações.

Só que todos sabemos que os patrões portugueses, e os administradores da maioria das multinacionais aqui implantadas, não querem dar este salto: partilhar informação com as estruturas representativas dos trabalhadores.

Preferem continuar, em pleno século XXI, a portar-se como pequenos ditadores, escondendo a situação da empresa, deturpando a informação que dão aos Sindicatos e às Comissões de Trabalhadores, trocando a negociação pela imposição, não cumprindo os acordos firmados. É isto e não a lei vigente que leva à desconfiança e a situações de conflito inultrapassáveis dentro das empresas.

Quem queira gerir as empresas e

relacionar-se com os trabalhadores de uma forma inovadora, e quem queira representar os trabalhadores de forma eficaz, tem de estar preparado para apresentar e receber propostas concretas e criativas que tenham como primeiro objectivo a manutenção dos postos de trabalho.

Infelizmente, esta é a cultura oposta à dos que, aplaudindo as propostas apresentadas no livro branco, e na teoria neoliberal da flexinsegurança, não querem nem acordos nem negociações com os representantes dos trabalhadores das suas empresas. A cultura de imposição e de opacidade torna o modelo negocial que temos tido na Autoeuropa numa miragem para muitos trabalhadores.

Como diz um dirigente sindical da CGTP, o que se pretende com a flexinsegurança é nacionalizar os prejuízos das más gestões patronais, despedindo e fazendo todos pagar os custos sociais disso, e ao mesmo tempo manter o lucro privatizado e a reverter apenas para o bolso do patronato.

É contra isto que nos temos que mobilizar, é contra isto que temos que lutar.

**ANTÓNIO CHORA - CT AUTOEUROPA
MEMBRO DA COORDENADORA NACIONAL DE
TRABALHO DO BLOCO DE ESQUERDA**



Pensamos que a Educação é o pilar do desenvolvimento, não pode estar aprisionada por interesses menos claros que apenas desejam que através dela se reconduza o país à separação das elites, à sua consagração, deixando para o povo a pouca instrução, para que se possa melhor instrumentalizar ao serviço dessas mesmas elites.

Aumentem-se os horários de trabalho, extingam-se 2500 escolas, mais algumas no ano seguinte, aumente-se o tempo para a aposentação, dificulte-se o usufruto, por parte das professoras e professores, dos direitos de maternidade e paternidade, extingam-se projectos e programas de enriquecimento curricular, encerrem-se clubes, atire-se para extracurricular o que é curricular, classifique-se, de forma diferente, os alunos e alunas com Necessidades Educativas Especiais, aumente-se o número de alunos e alunas por turma,... o resultado já esperado é o aumento do desemprego docente!

Com o desemprego em níveis elevados, ficam criadas as condições para baixar o valor do trabalho, e, claro, foi também o que aconteceu com os docentes. Com um número elevado de licenciados habilitados para a docência sem colocação, o Ministério da Edu-

cação pode dar-se ao luxo de “seleccionar os melhores”, segundo as suas próprias palavras. O actual Estatuto da Carreira Docente do Ministério da Educação tem esta lógica subjacente, todos e todas que de alguma forma contestem, sejam diferentes ou queiram uma outra escola, só com muita dificuldade sobreviverão no actual sistema de ensino. Caminha-se a passos largos para a uniformização das práticas pedagógicas, pois só assim se conseguirá “pôr na ordem” uma classe profissional reconhecida pela elevada liberdade de agir!

Neste contexto, o Ministério da Educação não tem que respeitar o enquadramento legal que regula as colocações de professores e professoras, adapta a sua conveniência, quem e quando quer colocar! Reina no Ministério da Educação a perfeita arbitrariedade de escolha! Ainda não estão,

nem de longe, esgotadas as listas de ordenação nacional, que gradualmente se vão transformando cada vez mais em pró-formas, e já se recorre à contratação escola a escola, a coberto do que se denominam “desenvolvimento de projectos”, propiciando aos agrupamentos contactos individuais com os contratados de quem gostaram, e tornando “legais” as ultrapassagens, deixando no desemprego quem por direito, segundo as regras de concurso, deveria ocupar esses lugares.

Atira-se, assim, para o desespero e para o cepticismo, gente nova, que investiu vários anos na sua formação e que deveria estar a relacionar-se neste momento com um estado de direito para acreditar que, em democracia, as leis são para regular na sua legitimidade.

Muitos destes professores, palmilham anualmente o país, deixando a sua



EDUCAÇÃO EM PORTUGUÊS

> uma receita exemplar

residência habitual, para leccionarem a centenas de quilómetros, com todos os transtornos que isto tem para a sua vida pessoal. Quando chegam a essas escolas distantes, muitas das vezes são olhados como “outsiders”, pois ocuparão temporariamente o lugar do docente em falta. Trabalham, em muitos momentos, solitariamente, têm que perceber a cultura do estabelecimento, conhecer as pessoas, adquirir a informação do meio envolvente da escola, deixando na sua casa habitual, longe, algumas das ferramentas que poderiam ser úteis na sua intervenção. À noite, regressam ao quarto que alugaram e que será despesa a acrescentar ao magro salário que recebem. Nesta despesa ficam também as despesas de deslocação. A cada fim-de-semana que termina, com tristeza despedem-se dos seus, para mais uma semana longe! Pagam o direito de tra-

balhar, pagam o tempo de serviço que lhes serviria para a tão desejada entrada no quadro!

O incrível é que este caminho tem a contradição de os tornar cada vez mais convictos de que o ensino é o que desejam fazer para o resto da vida!

E o que faz o Ministério da Educação? Aplica sem qualquer pudor a receita que acima descrevemos e fá-lo porque o seu objectivo único é desacreditar totalmente os concursos nacionais, porque têm regras claras e transparentes, para entregar às escolas e aos municípios a contratação directa dos docentes!

Pensamos que a Educação é o pilar do desenvolvimento, não pode estar aprisionada por interesses menos claros que apenas desejam que através dela se reconduza o país à separação das elites, à sua consagração, deixando para o povo a pouca instrução, para

que se possa melhor instrumentalizar ao serviço dessas mesmas elites.

A afirmação de um povo faz-se pelo grau da sua instrução e pela sua cultura, por isso, a precariedade na educação é um problema de todos, pois a esta não pode ser encarada como um serviço, mas sim como um processo que terá de ser estável e continuado, para ser credível.

Na Educação, como noutros sectores, a receita neoliberal está em plena fase de aplicação acelerada, poderemos, então, no final, assistir ao prato já cozinhado dos compadrios, dos amiguismos, à desqualificação completa da escola que desejamos democrática e aberta a todos e a todas.

**DEOLINDA MARTIN E MANUEL GRILO
DO SPGL**



TRABALHO

> governo PS e administração da Lisnave unidos pelos despedimentos na Gestenave

Os trabalhadores da Gestenave têm vindo a travar uma luta pela defesa do emprego contra os despedimentos que o governo quer realizar com a decisão de extinguir a Gestenave.

A Gestenave foi uma empresa criada no âmbito do processo de reestruturação da indústria naval no distrito de Setúbal. Em 1997 o governo de então decidiu nacionalizar os trabalhadores e as dívidas da Lisnave e negociar com o grupo Mello em Protocolo, no qual os trabalhadores iriam para a pré-reforma aos 55 anos e aos 60 passariam à reforma. No mesmo Protocolo a Lisnave assumiu ter no seu efectivo 1339 trabalhadores.

Estando actualmente com cerca de 400 trabalhadores na Gestenave e Erecta que não são abrangidos por este acordo de 97 são cerca de 200, ou seja a Lisnave com a integração dos 200 trabalhadores da Gestenave e Erecta ficariam com cerca de 600 trabalhadores, bem longe dos 1339 trabalhadores a que se obrigaram a

ter no seu quadro por força do Protocolo assumido.

O governo decidiu acabar com a Gestenave e fez sair uma resolução dos Ministérios das Finanças, Economia e segurança social no sentido de que os trabalhadores podiam rescindir por mútuo acordo e saírem da empresa, quem não o fizesse arriscava a um despedimento colectivo.

É contra isto que os trabalhadores têm vindo a lutar, realizando manifestações, greves e tribunas públicas, em frente a vários ministérios, na Assembleia da República e no Presidente da República, no Governo Civil, Câmara de Setúbal e distribuindo comunicados à população em várias línguas.

Os trabalhadores tiveram um forte participação activa na greve geral, luta que tem levado os grupos parlamentares na Assembleia da República a questionarem o governo e o Parlamento Europeu e os seus deputados.

Esta luta vai continuar com uma Tribuna Pública junto ao primeiro ministro

e com uma forte presença na manifestação da CGTP-IN de 18 de Outubro.

O Bloco de esquerda tem apoiado desde a primeira hora a luta dos trabalhadores da Gestenave, Erecta e Associados, desde o Deputado do Parlamento Europeu Miguel Portas, aos Deputados da Assembleia da República, passando pelos Deputados Municipais, têm tido um papel activo na solidariedade com a luta dos trabalhadores.

Os trabalhadores não este processo por encerrado e irão continuar com a luta diária até que as suas reivindicações sejam conseguidos ou seja a defesa dos postos de trabalho.

É uma luta que tem levado o governo de Sócrates a alguns recuos na sua estratégia, mas só com o alargamento social da luta, não ficando nos muros da empresa, poderemos conseguir os nossos objectivos, é por isso que lutamos com determinação e firmeza.

CIPRIANO PISCO – DA COMISSÃO DE TRABALHADORES DA GESTENAVE



ferve

> eu FERVO, tu FERVES nós queremos FERVER

A utilização de falsos recibos verdes não pára de crescer. Não há, com toda a certeza, 900 mil trabalhadores independentes em Portugal.

A geração “à rasca” continua a sacrificar-se em dívidas, falsas esperanças e, sobretudo, continua a deitar-se muito dinheiro fora.

Quando o Ferve - Fartos/as d’Estes Recibos Verdes apareceu, poucos falavam deste assunto. Mesmo aqueles que passavam recibos verdes todos os meses. Parecia-lhes normal. Muitos destes trabalhadores nunca tinham conhecido outra forma de vínculo com o trabalho. Ajudamos a dar visibilidade a esta causa através dos meios de comunicação e do nosso blogue (www.fartosdestesrecibosverdes.blogspot.com).

Hoje, a precariedade já não é uma palavra para tudo e mais alguma coisa; hoje as pessoas estão familiarizadas com as diferentes precariedades. Hoje, as pessoas perceberam que está a haver retrocessos na forma de abordar o factor trabalho na sociedade e a

mobilização vai acontecendo, apesar de ainda lenta.

Após a fundação do FERVE, e dizendo às pessoas mais próximas que estávamos ligados ao grupo, as reacções eram sempre de enaltecimento pela ideia e pela iniciativa.

Muitos acabavam por fazer perguntas simples sobre as consequências dos falsos recibos verdes na vida de um trabalhador.

Outros indignavam-se e questionavam as razões da nossa luta. Havia estranheza pelo facto de estarmos a lutar contra uma coisa banal e completamente interiorizada.

A flexibilização do mercado do trabalho trouxe, em muitas áreas, a desregulação, sendo o Estado um dos primeiros a potenciar esta desregulação, facto lamentamos profundamente.

Uma sociedade que banaliza o trabalho, apesar de lhe dar jeito em fase mais flexível, pode vir a pagar muito caro a experiência, porque não as-

segura a estabilidade de um Estado Providência, que muitos vão exigir ter.

Estamos cada vez mais tarefeiros, cada vez menos trabalhadores inseridos em projectos que se estendem no tempo, que nos implicam, que nos seduzem, que nos motivam.

O trabalho à jorna moderno paga-se através de um recibo que nos faz sentir patrão na teoria e um explorado na prática. Os “falsos” recibos verdes dão-nos esta sensação de uma grandeza pequena.

O FERVE e os outros movimentos espontâneos vão continuar de forma criativa a lutar por uma vida melhor em Portugal. O trabalho estável e justamente remunerado garante um país melhor. Temos a certeza disso. Os “falsos” recibos verdes devem acabar; se não, eles vão acabar com o que pode garantir um futuro para o nosso país.

**MEMBRO DO MOVIMENTO FERVE
ANDRÉ SOARES**

TRABALHO

> a precariedade dos investigadores científicos

A investigação e desenvolvimento (I&D) tem-se tornado, ao longo das últimas décadas, uma das mais importantes fronteiras da competição capitalista. A aposta em I&D tem permitido uma renovação e aperfeiçoamento constante dos métodos de produção e criado produtos inovadores em áreas como as biotecnologias, nanotecnologias ou indústria farmacêutica. A competição nestes sectores é feroz e nos países mais avançados as empresas integram na linha de produção mão-de-obra com formação académica e científica cada vez mais elevada. Quando não o fazem, tentam estabelecer acordos com as universidades para que estas façam a investigação para os seus produtos. As universidades, e quem lá trabalha, ficam cada vez mais sujeitas às regras do mercado. Estes são alguns dos traços do processo que define a tão celebrada “sociedade do conhecimento”.

A União Europeia reconhece a importância desta questão. Com um investimento de 1.9% do PIB em I&D, a UE tem um importante atraso face aos Estados Unidos e Japão (que investem

em I&D 2.8% e 3.1% do PIB, respectivamente). Na cimeira de Lisboa, em 2000, os governos europeus definiram como objectivo transformar a UE na economia baseada no conhecimento mais competitiva do mundo até 2010. Em 2003, acordaram aumentar para 3%, em 2010, a fatia do PIB dedicada a I&D.

Portugal, por sua vez, tem um sério atraso estrutural em relação ao resto da Europa. Enquanto na Europa dos 27 a despesa com investigação e desenvolvimento representa 1.84% do PIB, em Portugal situava-se nos 0.81% do PIB, em 2005. O valor cresceu de ano para ano na última década mas ainda assim continua muito aquém da média europeia. No que toca ao pessoal a trabalhar em I&D, os investigadores representam apenas 3.7 por cada mil trabalhadores. Na Europa a 25, em 2002, eram 5.8 por cada mil trabalhadores. Não sendo possível entrar na sociedade do conhecimento sem ter trabalhadores especializados, tem havido um aumento do investimento na formação de quadros técnicos e científicos. Ao longo dos últimos anos,

o número de bolsas atribuídas para estudos de doutoramento não tem parado de crescer. Mas as bolsas não significam só a aposta na formação.

A Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) é a instituição governamental encarregue de gerir a formação de quadros científicos e atribui vários tipos de bolsas de estudo. As bolsas são geralmente um apoio monetário associado à obtenção de um grau académico. Na realidade, apenas dois tipos de bolsas se destinam a esta finalidade, as bolsas de mestrado e doutoramento. Existem, para além destas, uma variedade de outras bolsas: bolsa de técnico de investigação (BTI), de iniciação à investigação (BIC), de investigação (BI) ou de pós-doutoramento (BPD). Nenhuma delas leva à obtenção de qualquer grau académico. No caso das BIC, BI e BTI, a sua utilização serve sobretudo para colmatar a falta de quadros técnicos de laboratório. Aqueles que terminam o doutoramento, espera-os as incertas bolsas de pós-doutoramento, sem qualquer perspectiva de acesso à carreira de investigador. O resultado é a utilização de uma vasta quantidade de



mão-de-obra jovem e altamente qualificada para garantir as necessidades permanentes das instituições de investigação nacionais, em condições de grande precariedade. As bolsas de pós-doutoramento podem durar 3 ou 6 anos. BI, BTI ou BIC podem ter uma duração de apenas 6 meses. Os bolsseiros não podem pagar IRS, estão excluídos do regime geral de segurança social e não têm direito a subsídios de férias ou de desemprego. O resultado é a instabilidade da vida dos jovens investigadores sem qualquer perspectiva de carreira ou contrato de trabalho, mas também a instabilidade das próprias instituições que acabam por sofrer com a permanente rotação de pessoal.

Mas as bolsas não estão a servir apenas para comprar uma entrada barata na sociedade do conhecimento. No ano passado, a FCT anunciou a abertura de um concurso especial de bolsas de mestrado, doutoramento e pós-doutoramento, “destinadas aos que, nos últimos três anos, tenham sido docentes de estabelecimentos de ensino superior, públicos ou privados, durante pelo menos dois anos”. Traduz-

indo: um contingente de bolsas para professores despedidos do ensino superior no último ano. Só na Universidade do Minho foram 100! As bolsas tornaram-se também um instrumento de desestabilização do emprego no ensino superior.

Utilização de bolsseiros para tarefas administrativas, bolsas em atraso, precariedade são a marca do dia-dia dos bolsseiros. A Associação dos Bolsseiros de Investigação Científica (ABIC) foi fundada em 2003 e desde aí iniciou-se a contestação a este tipo de abusos. Algumas acções, como a viagem de bicicleta entre Porto e Lisboa de um colega em protesto contra as bolsas em atraso no INIAP, a Fuga de Cérebros ou os Cientistas nas Lonas, tiveram alguma projecção mediática e confrontaram o governo com a dura realidade do Choque Tecnológico.

No entanto, grande parte das acções de contestação, nos últimos anos, surgiu por iniciativa individual ou de grupos de bolsseiros com a colaboração por vezes reticente da direcção da ABIC. Esta, dirigida por membros do PCP, tem tido como objectivo central ser

reconhecida como interlocutora do ministério, apelando a uma postura “responsável” e tentando evitar excessos contestatários. Sem dúvida que o reconhecimento da ABIC por parte do ministério é importante. Mas mais importante ainda é o reconhecimento da ABIC por parte dos bolsseiros. Estes, pela sua inserção num sector estratégico como a I&D, têm uma capacidade de incomodar o governo que devem saber utilizar em favor da sua causa. As acções de contestação têm provado que há muita gente disposta a lutar mas ainda há muito caminho a percorrer para representar e mobilizar os cerca de dez mil bolsseiros do país.

Neste sentido, os membros do Bloco têm um papel a desempenhar. Há, no Bloco de Esquerda, muitas dezenas de bolsseiros e a maioria não é sócia da ABIC. Estar organizado na ABIC, participar com outros colegas na contestação e articular a intervenção dos bloquistas na luta dos bolsseiros, é um contributo importante para a luta contra a precariedade.

RIU BORGES – INVESTIGADOR BOLSEIRO

FLEXI-PRECARIEDADE

> call center's e os reais efeitos da flexigurança

O modelo económico reivindicado há muito pelas entidades patronais, e, em especial, pelas multinacionais, aparece agora associado ao conceito de Flexigurança. Podiam ter-lhe dado qualquer outra famigerada designação, porque os argumentos enganosos, mas pormenorizadamente estudados, para a sua implementação seriam exactamente os mesmos: competitividade na economia global, maior possibilidade de adaptação das empresas aos novos desafios, sustentabilidade financeira das empresas, possibilidade de as pessoas poderem trabalhar nos turnos que mais desejam, conciliação entre a vida familiar e profissional. Enfim, todo um sem número de fantásticas e boas intenções.

Mas, afinal, o que significa na prática a tão desejada implementação da Flexibilidade laboral?

Considero que os Call Center's têm servido, pelo menos ao longo dos últimos 6 a 7 anos, como laboratórios de ensaio do modelo que os últimos Governos e as entidades patronais pretendem aplicar a todas as áreas laborais, tanto no sector público como privado.

A necessidade dos operadores - tanto da rede fixa como das redes móveis - terem um Serviço de Apoio a Clientes permanente e qualificado deveria ter sido motivo para investirem em formação qualificada, estabilidade contratual com implementação de carreiras profissionais e ordenados dignos.

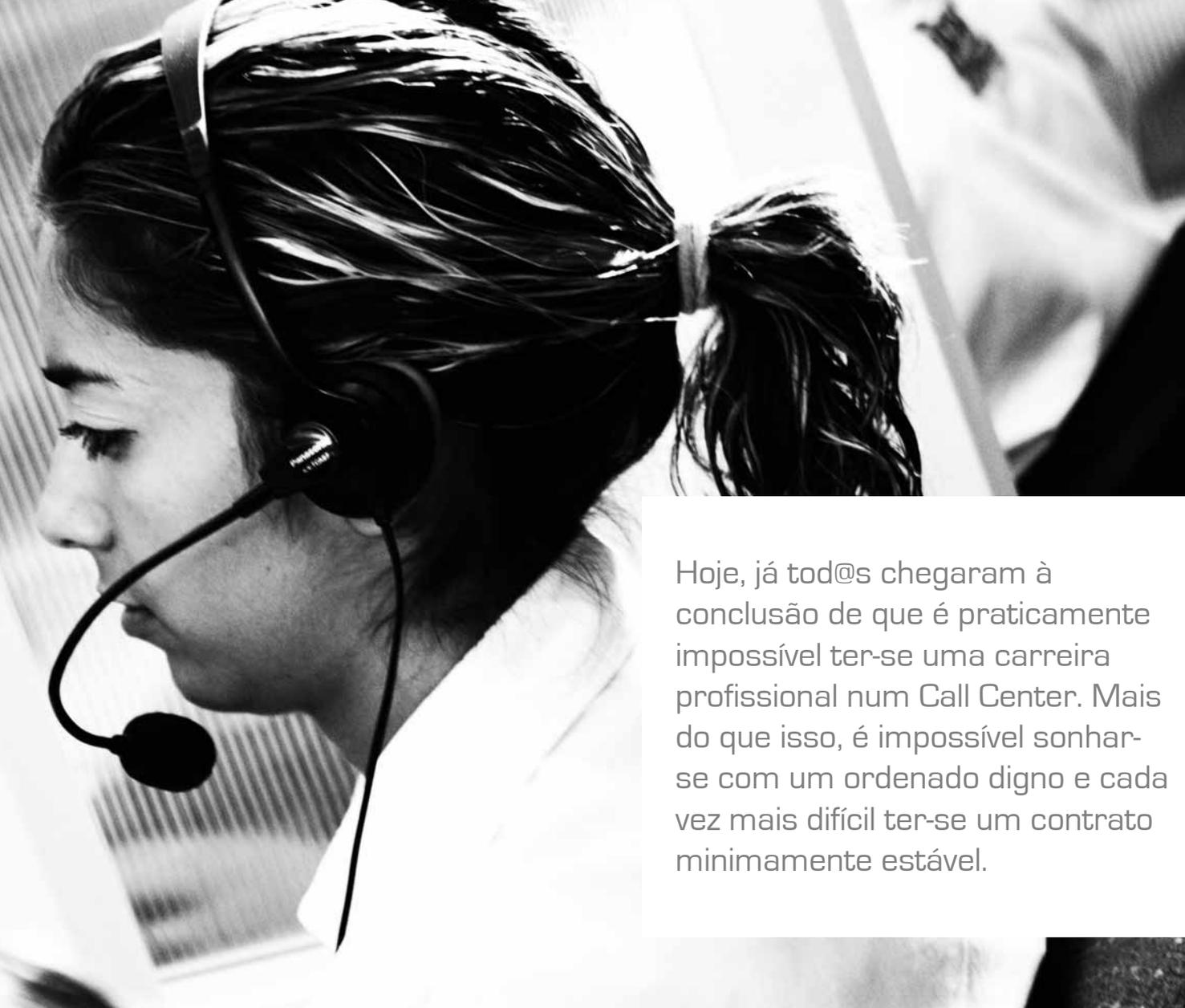
Nos primeiros anos, @strabalhador@s ainda se iludiram com as promessas de que, se se esforçassem, conseguiriam atingir os seus desejados anseios profissionais. Hoje, já tod@s chegaram à conclusão de que é praticamente impossível ter-se uma carreira profission-

al num Call Center. Mais do que isso, é impossível sonhar-se com um ordenado digno e cada vez mais difícil ter-se um contrato minimamente estável.

@s efectiv@s estão literalmente a ser encostad@s entre a espada e a parede, com as mais variadas formas de pressão psicológica de maneira a despedirem-se, livrando assim as empresas da necessidade de lhes pagarem uma indemnização. As depressões e esgotamentos são cada vez mais uma realidade desta população.

A subcontratação através de Outsourcings, Empresas de Trabalho Temporário, e, mais recentemente, a Recibos Verdes, é a única possibilidade de se conseguir um emprego no Contact ou Call Center.

O nível de escolaridade é médio e alto, indo do 11º até aos Licenciad@s e Doutorad@s, nas mais diferentes áreas.



Hoje, já tod@s chegaram à conclusão de que é praticamente impossível ter-se uma carreira profissional num Call Center. Mais do que isso, é impossível sonhar-se com um ordenado digno e cada vez mais difícil ter-se um contrato minimamente estável.

Contudo, os ordenados são extremamente baixos. O valor hora raramente ultrapassa os 2,5 euros. O ordenado tem vindo a ser reduzido devido à concorrência entre ETT's e Outsourcings, que competem entre si para ganhar os concursos nos grandes clientes nacionais (Operadoras de rede fixa e móvel, Banca, Televisão por Cabo e Internet). Os prémios, agora mais reduzidos, têm cada vez mais condicionalismos.

O modelo da Flexibilidade tem sido testado a todos os níveis nos Contact e Call Center's, notando-se claramente os seus efeitos negativos: os Contratos Individuais de Trabalho têm cada vez mais designações como: "horário de trabalho entre as 08h e as 24h"; "o colaborador aceita trabalhar por turnos com o ordenado base de..."; "a colaboradora aceita trabalhar em

qualquer zona onde a empresa tenha representação, com a remuneração de...".

A Flexibilidade, em Portugal, vai resumir-se, portanto, à possibilidade de uma empresa contratar quando desejar, despedir quando entender, pagar o ordenado que quiser, usar e abusar da disponibilidade dos trabalhadores, exigir a execução do trabalho no horário que lhe for mais conveniente, sem olhar à vida familiar ou qualquer outro direito d@s que trabalham.

Por seu lado, a tão propagandeada Segurança, aplicar-se-á apenas ao patronato. Prova disso são os maravilhosos contributos do Governo de Sócrates: a lei aplicada @s desempregad@s, que passaram a viver quase em prisão domiciliária e com a obrigatoriedade de provarem que estão a fazer o im-

possível para conseguir um qualquer trabalho; a reestruturação da IGT e ID-ICT, não para agir mas para fingir que se age; a recente redução de juizes do trabalho que vai tornar a justiça laboral, ainda, mais lenta.

O que fazer?

Se cada um de nós recusar este modelo laboral, contestando-o no local de trabalho, em casa, na conversa com os amigos e nas ruas, de certeza que ele não avançará. Mas se nos conformarmos com as palavras do Ministro do Trabalho "não há alternativa, a Flexigurança é para ser implementada", amanhã estaremos tod@s a lamentar o facto de não a termos combatido a tempo!

RUI BELES VIEIRA
MOVIMENTO PRECÁRIOS INFLEXÍVEIS

> tratado reformador da união europeia: inaceitável pelo método e pelo conteúdo

Um método contrário a qualquer debate democrático

A declaração comum dos governos da União, adoptada em Berlim durante as comemorações do cinquentenário do Tratado de Roma, fixava como objectivo “até às eleições para o Parlamento Europeu de 2009, dotar a União Europeia de uma base comum e renovada”. Portanto, tudo devia ser feito para que as eleições europeias não fossem um momento de debate político sobre o futuro da União. O Conselho europeu tem reproduzido os piores momentos da construção europeia, dando o espectáculo de uma negociação à porta fechada em que, uma vez mais, os termos escapam aos cidadãos da União.

Um mês depois, a presidência portuguesa apresenta um projecto que deve ser adoptado a 18 e 19 de Outubro pelo Conselho. Em apenas dois meses tudo estará terminado. A rapidez com que este processo foi concluído diz muito sobre a concepção de Europa e de democracia que anima os dirigentes europeus. O duplo “não”, francês e holandês, ao TCE [Tratado Constitucional Europeu] era, entre outras coisas, uma recusa do método com que a Europa tinha sido construída: negociação secreta entre Estados, ausência de transparência sobre o conteúdo das propostas, recusa do debate público.

Poderíamos pensar que, após o episódio do Tratado Constitucional Europeu [TCE], os governos iam, pelo menos, não reproduzir de novo este tipo de comportamentos. Foi o contrário que teve lugar, assistimos a uma von-

tade de excluir os cidadãos do debate sobre o futuro da União. Visivelmente o duplo “não”, francês e holandês, assustou de tal forma os dirigentes europeus, que eles já não querem assumir o mais pequeno risco: tudo deve ser feito muito rapidamente para ultrapassar uma eventual reacção cidadã. E evidentemente, podem contar-se pelos dedos de uma mão os governos que ousarão ratificar um tal tratado por referendo. A França não fará parte deles, decidiu já o novo Presidente da República.

Este método é inaceitável e vai contra as exigências de numerosos movimentos de cidadãos na Europa como, por exemplo, os Attac da Europa, que preconizam que uma “assembleia nova e democrática, eleita directamente pelos cidadãos de todos os Estados membros, seja mandatada para elaborar um novo projecto de tratado, com a participação efectiva dos Parlamentos nacionais” e que “qualquer novo tratado deve ser submetido a referendo em todos os Estados membros”.

Um conteúdo na continuidade das orientações anteriores

O “tratado reformador” modifica os dois tratados existentes, o tratado da União Europeia [TUE] e o tratado que institui a comunidade europeia que toma o nome de “Tratado sobre o funcionamento da União Europeia” [TFUE]. Recordemos que o tratado da União Europeia é o tratado de Maastricht, modificado pelos de Amsterdam e Nice, e que o tratado que institui a

comunidade europeia é o de Roma, modificado pelos sucessivos tratados desde 1957.

O preâmbulo do TUE foi modificado pela adição de um considerando que indica que a União se deve inspirar na herança religiosa da Europa. Se uma tal referência persistir, será uma vitória para as correntes obscurantistas e um recuo ideológico muito importante. Devemos exigir do Presidente da França que veto uma tal formulação em contradição com o princípio da laicidade.

[...]

Política comercial/circulação dos capitais

A política comercial da União determina como objectivo “incentivar a integração de todos os países na economia mundial, inclusivamente através da eliminação progressiva dos obstáculos ao comércio internacional” (novo artigo 10A TUE). O comércio livre generalizado continua a ser o horizonte inultrapassável das políticas europeias.

Este objectivo é afirmado de maneira alargada pelo artigo 188 B do TFUE que indica que a União “contribui (...) para a supressão progressiva das restrições às trocas internacionais e aos investimentos estrangeiros directos e para a redução das barreiras alfandegárias e de outro tipo”. Este artigo modifica a redacção actual no sentido de uma liberalização ainda maior: “os investimentos estrangeiros directos” e a referência “de outro tipo” não apareciam no artigo inicial. Esta última expressão refere-se aos “obstáculos não tarifários ao comércio”, tais como



as normas ambientais ou a protecção dos consumidores, que são o alvo das políticas de liberalização conduzidas pela OMC.

A unanimidade dos Estados é requerida para a conclusão de acordos comerciais no “domínio do comércio de serviços culturais e audiovisuais, sempre que esses acordos sejam susceptíveis de prejudicar a diversidade cultural e linguística da União” e “no domínio do comércio de serviços sociais, educativos e de saúde, sempre que esses acordos sejam susceptíveis de causar graves perturbações na organização desses serviços ao nível nacional”. Uma questão permanece entretanto sem resposta: quem vai decidir que os riscos evocados existem?

O tratado reformador não toca evidentemente na liberdade de circulação dos capitais, não só entre os Estados, mas também entre estes e países terceiros (art. 56 TFUE) e a unanimidade dos Estados continua a ser necessária, para qualquer medida que vise restringir a liberalização dos movimentos de capitais (art. 57-3 TFUE).

Papel do BCE/política económica

A estabilidade dos preços faz agora parte dos objectivos da União (art. 3 TUE alterado). No TUE actual, a estabilidade dos preços não estava entre os objectivos da União. Era apenas um objectivo do Banco Central Europeu (BCE), indicado no artigo 105 do tratado que institui a comunidade europeia. Se a sua inclusão como objectivo da União não muda nada na prática, não deixa

de ser simbólica, tanto mais que nada é dito a respeito da inflação dos activos financeiros, que é uma das causas dos desfuncionamentos da economia mundial. Este artigo 105 é mantido no TFUE e, além disso, um novo artigo 245 A, tratando do BCE, reafirma ainda este objectivo funcionando, como um segundo travão para o caso de ser necessário.

A independência do BCE é, evidentemente, mantida (art. 108 TFUE) e terá como único objectivo a manutenção da estabilidade dos preços, contrariamente aos outros bancos centrais.

A Declaração 15 reafirma “o seu empenhamento [da CIG] nos objectivos da estratégia de Lisboa” e preconiza o reforço da competitividade. Convida a uma “reestruturação das receitas e das despesas públicas, sem deixar de respeitar a disciplina orçamental, nos termos dos Tratados e do Pacto de Estabilidade e Crescimento”. Fixa como objectivo “obter progressivamente um excedente orçamental nos períodos de conjuntura favorável”. Em resumo, o dogma neoliberal habitual, agravado pelo objectivo de atingir um excedente orçamental.

[...]

Carta dos direitos fundamentais

A Carta dos direitos fundamentais não foi integrada no tratado reformador. [...] O artigo 6 do TUE sobre os direitos fundamentais foi reescrito para lá integrar a sua existência que “tem o mesmo valor jurídico que os tratados”. A Carta será portanto “juridicamente vinculativa” (Declaração 29). O prob-

lema é saber até que ponto.

De facto, os direitos sociais que lá estão contidos são de muito fraco alcance. Assim, o direito ao trabalho e ao emprego não existe e apenas aparece o “direito a trabalhar”. O direito à protecção social é substituído por um mero “direito de acesso às prestações da segurança social e aos serviços sociais”. Este texto é mais recuado que a Declaração universal dos direitos do homem e que a Constituição francesa. Esta última afirma que “todos têm o direito de obter um emprego” e que “[a nação] garante a todos a protecção da saúde, a segurança material”. Certamente, que para serem aplicados, estes direitos exigem um combate diário, mas têm o mérito de existir.

Outros assuntos põem ainda mais problemas. O direito ao aborto e à contracepção não são reconhecidos pela Carta. Neste quadro, pode-se temer que a reafirmação do “direito à vida” seja utilizada por alguns para contestar aqueles direitos no Tribunal de Justiça.

No essencial, a aplicação dos direitos contidos nesta Carta é transferida para “as práticas e legislações nacionais”. Fundamentalmente, esta carta não cria direito social europeu susceptível de reequilibrar o direito da concorrência, que continuará dominante à escala europeia. Mais ainda, se for considerado “necessário” podem ser invocadas limitações a estes direitos. Por outro lado, para prevenir qualquer possível derrapagem, o seu alcance é explicitamente restringido.

O texto indica que ela “não alarga o

âmbito de aplicação do direito da União a domínios que não sejam da competência da União, não cria quaisquer novas competências ou atribuições para a União, nem modifica as competências e atribuições definidas nos Tratados”, frase retomada, não se podia ser mais cuidadoso, na nova formulação da Declaração 29. [...]

Enfim, a quarta alínea do artigo 6 do TUE sobre os direitos fundamentais que indicava que a “união se dota dos meios necessários para atingir os seus objectivos e para conduzir as suas políticas” foi suprimida, confirmando assim que esta Carta arrisca-se a não ter impacto em matéria de políticas públicas europeias.

Apesar de todas estas precauções, este texto é ainda excessivo para certos governos. Assim, o Reino Unido obteve o direito de ser dispensado dele (Protocolo n.º 7) e a Polónia e a Irlanda procuram fazer o mesmo. [NT: a versão mais recente, disponível em <http://www.consilium.europa.eu/> inclui a Polónia no Protocolo n.º 7]

Serviços públicos

O artigo 16 do tratado que institui a comunidade europeia reconhece os serviços de interesse económico geral (SIEG) como um “valor comum da União” e indica que a União e os seus Estados-membros “zelarão por que esses serviços funcionem com base em princípios e em condições que lhes permitam cumprir as suas missões”. Este artigo foi alterado, tornando-se o artigo 14 do TFUE. A nova redacção evoca explicitamente a necessidade de a União e os seus Estados membros assegurarem as condições económicas e financeiras que permitam aos SIEG cumprir as suas missões. Ainda mais, é acrescentada uma nova frase que indica que “o Parlamento europeu e o Conselho (...) estabelecem esses princípios e definem essas condições”.

Estas modificações são positivas. No entanto elas não tocam no essencial. De facto, a aplicação deste artigo está explicitamente submetida aos artigos 86 e 87 do tratado. Estes artigos foram conservados no TFUE. O artigo 86 tem um alcance considerável. É mortífero para os serviços públicos. Estes são submetidos às regras da concorrência, que só podem ser derrogadas se entravarem o desenvolvimento das trocas comerciais “de maneira que contrarie os interesses da Comunidade”. É a Comissão que julga as derrogações possíveis. A Comissão tem assim todo o poder para abrir os serviços públicos à concorrência. Este artigo fornece a base jurídica para a liberalização dos serviços públicos.

O artigo 87 torna quase impossível a ajuda do Estado por razões de interesse geral. A referência aos artigos 86 e 87 esvazia o novo artigo 14 de qualquer alcance operacional para desenvolver os serviços públicos.

O Protocolo n.º 9 trata dos serviços de interesse geral (SIG). É a primeira vez que um texto de alcance jurídico equivalente aos tratados trata dos SIG. Ele estabelece disposições interpretativas que serão anexadas ao TFUE. O artigo primeiro clarifica o artigo 14 sobre os SIEG. Preconiza “um elevado nível de qualidade, segurança e acessibilidade de preços, igualdade de tratamento e promoção do acesso universal e dos direitos dos utilizadores”. É de temer que estas formulações gerais, já encontradas para outros textos europeus, não pesem muito face à abertura à concorrência, que continua a ser a regra para os SIG.

Aparentemente mais inovador, o artigo 2 trata dos SIG: “As disposições dos Tratados em nada afectam a competência dos Estados-Membros para prestar, mandar executar e organizar serviços de interesse geral não económicos”. Este artigo parece pois proteger os SIG das regras da concorrência. O problema está na definição de “serviços não económicos”, a qual não se encontra no texto.

Um acordão do Tribunal de Justiça (C-180-184/98) indica que “constitui actividade económica qualquer actividade que consista na oferta de bens e serviços num dado mercado”.

Com este tipo de definição, quase tudo pode ser considerado como “actividade económica” e portanto ser submetido ao direito da concorrência e às regras do mercado interno. E de facto, num relatório sobre os serviços de interesse geral, feito por ocasião do Conselho europeu de Laeken no fim de 2001, a Comissão indica que não é “possível estabelecer a priori uma lista definitiva de todos os serviços de interesse geral que devam ser considerados como não económicos”. Ela indica por outro lado que “a gama de serviços que podem ser propostos num mercado depende das mutações tecnológicas, económicas e societárias”, a distinção entre serviços de interesse geral e serviços de interesse económico geral perde a sua pertinência.

Neste quadro, o artigo 2 arrisca-se a não ter qualquer alcance prático.

Saúde/segurança social

O artigo 18 alterado do TFUE trata do livre direito de circulação na União para qualquer cidadão da União. Foi criado um novo parágrafo 3. Indica que para este efeito, “o Conselho, de-

liberando de acordo com um processo legislativo especial, pode adoptar medidas respeitantes à segurança social ou à protecção social”. O alcance deste artigo é limitado e exige a unanimidade dos Estados. Entretanto, é necessária a maior vigilância, quando se sabe a propensão da Comissão para pegar no mais pequeno pormenor jurídico para pôr em causa as políticas públicas.

O artigo 42 alterado do TFUE trata dos direitos dos trabalhadores migrantes em matéria de segurança social. O procedimento de unanimidade dos Estados é substituída por um procedimento mais complexo que permite a um Estado bloquear momentaneamente um projecto durante quatro meses.

A declaração 14 indica que “no caso de um projecto de acto legislativo (...) prejudicar aspectos importantes do sistema de segurança social de um Estado-Membro (...) os interesses do Estado-Membro em causa serão tidos devidamente em consideração”. A necessidade de uma tal declaração diz muito sobre aquilo que será susceptível de ser tido em conta!

O artigo 127 do TFUE, que modifica o artigo 152 do tratado que institui a comunidade europeia, reafirma a responsabilidade dos Estados membros em matéria de definição da sua política de saúde, incluindo no plano dos recursos. Teria sido útil e necessário que o tratado indicasse, face à grande disparidade de sistemas de protecção social desde o alargamento de 2004, objectivos mais precisos para a saúde pública, um objectivo mínimo para a parte das despesas de saúde no PIB dos respectivos países e uma perspectiva de convergência, por cima, nos sistemas de protecção social.

[...]

Competências recíprocas entre a União e os Estados membros

A repartição das competências entre a União e os Estados membros foi clarificada. “As competências que não sejam atribuídas à União nos Tratados pertencem aos Estados-Membros (...) a União intervém apenas se e na medida em que os objectivos da acção considerada não possam ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros” (novos art. 4 e 5 do TUE). Estes princípios são definidos nos artigos 2 e 6 do TFUE.

Três tipos de domínios são definidos: os que relevam da competência exclusiva da União, os que relevam da competência partilhada entre a União e os Estados membros e aqueles para os quais “a União dispõe de competência para desenvolver acções destinadas a apoiar, a coordenar ou a completar

a acção dos Estados-Membros”. Esta partilha das responsabilidades só aparentemente está clarificada.

No caso dos assuntos que relevam da competência partilhada, o tratado reformador indica que “Os Estados-Membros exercem a sua competência na medida em que a União não tenha exercido a sua”. Não se trata portanto de uma competência partilhada com os Estados membros mas de uma preponderância das acções da União sobre a dos Estados membros. A lista dos domínios incluídos pela “competência exclusiva” e pela “competência partilhada” toca um número impressionante de aspectos da vida quotidiana dos habitantes da União, sem mesmo incluir aqueles para os quais “a União dispõe de competência para desenvolver acções destinadas a apoiar, a coordenar ou a completar a acção dos Estados-Membros”.

Os Estados membros mantêm um direito de veto sobre a acção externa da União e sobre a política externa e de segurança comum. Uma parte das políticas sociais e fiscais escapa ao direito da União, mas elas são na prática sobre-determinadas pelas políticas económicas que relevam da União. Assim cerca de 80% das leis adoptadas pelos Parlamentos nacionais são apenas transposição do direito europeu. É isto que torna absolutamente necessária a construção de relações de forças à escala da União.

As modificações institucionais

1) Direito de iniciativa cidadã

“Um milhão, pelo menos, de cidadãos da União, nacionais de um número significativo de Estados-Membros, pode tomar a iniciativa de convidar a Comissão a, no âmbito das suas atribuições, apresentar uma proposta adequada em matérias sobre as quais esses cidadãos considerem necessário um acto jurídico da União para aplicar os Tratados” (novo artigo 8B TUE).

Para além do facto dos cidadãos não terem esperado pelo tratado para levar este direito de petição à prática, ele continua seriamente limitado. Deve tratar da aplicação dos tratados, estando portanto afastada a hipótese de ser levantada uma questão sobre a sua modificação. Mais, a Comissão é que decide da oportunidade ou não da petição. Em resumo, um passo em frente na intervenção cidadã, mas tão minúsculo que parece que tudo fica na mesma. Este passo pode no entanto ser utilizado como instrumento na disputa pela relação de forças à escala europeia, como uma petição o pode fazer à escala nacional.

[...]

3) Papel dos Parlamentos nacionais e do Parlamento europeu

Os Parlamentos nacionais aparecem várias vezes (novo artigo 8C TUE, protocolo n.º 1 e 2...), com a manifesta vontade de reforçar o seu papel.

O artigo 7 do protocolo n.º 2 indica o procedimento que lhes permite ter papel no processo legislativo europeu. Cada Parlamento nacional dispõe de 2 votos. Dois casos aparecem. No caso de um procedimento legislativo ordinário, se uma maioria dos votos atribuídos aos Parlamentos nacionais dá um parecer negativo, o projecto deve ser reexaminado. Nos outros casos, um terço dos votos chega (um quarto no caso das questões de segurança e de justiça). O parecer negativo deve ser motivado pelo não-respeito do princípio da subsidiariedade.

O papel do Parlamento europeu é aumentado pelo aumento significativo dos domínios relevantes da co-decisão com o Conselho.

Enfim, um Parlamento nacional poderá bloquear uma decisão do Conselho que transforme o modo de adopção de actos legislativos por este último, no caso do Conselho decidir votar por maioria qualificada, quando seja requerida a unanimidade pelos tratados, e no caso de uma passagem de um procedimento legislativo especial a um procedimento legislativo ordinário (novo artigo 33 TUE).

[...]

5) As outras modificações

A União vê-se dotada de uma personalidade jurídica o que lhe permite assinar acordos internacionais em nome dos Estados membros. A maioria qualificada no Conselho passa para 50% dos Estados e 55% da população a 1 de Novembro de 2014, com medidas transitórias complexas que poderão durar até 2017. Redução do número de Comissários, também com um procedimento de transição até 31 de Outubro de 2014. Criação de um posto de Presidente do Conselho europeu por um mandato de 2,5 anos, renovável uma vez, e de um Alto Representante (o termo ministro foi rejeitado) da União para os negócios estrangeiros.

Combater este tratado, exigir um referendo

O tratado reformador transfere o essencial do TCE para os tratados actuais. Como disse cruamente Valéry Giscard d'Estaing “os governos europeus puseram-se de acordo sobre mudanças cosméticas à Constituição, para que ela seja mais fácil de engolir”. Certamente o termo “constituição” já não é utilizado, este texto tem pois uma menor carga simbólica. É apenas mais um tratado.

A disposição que permite ao Reino Unido ser dispensado de aplicar a Carta dos direitos fundamentais abre um interessante debate. Pode ser interpretada de duas maneiras. A primeira, é que os direitos sociais ao nível europeu, mesmo convenientemente reduzidos, não são obrigatórios ao mesmo nível dos regulamentos do mercado interno. O social será uma opção e a concorrência uma obrigação. É a oficialização do dumping social. A segunda, é que agora cada país poderá escolher o que lhe convém nas decisões europeias. É instaurada uma Europa à la carte com os seus inconvenientes, o aumento da concorrência entre os Estados, e com as suas vantagens, o facto de se poder recusar a aplicação de uma decisão. Por exemplo, o governo francês, que afirma querer defender os serviços públicos, poderia recusar-se a aplicar a directiva postal!

Porém, as razões de fundo para rejeitar o TCE permanecem para este tratado. Marcado de ponta a ponta pelo neoliberalismo, tanto nos princípios que promove como nas políticas que louva, este tratado situa-se no prolongamento dos de Maastricht e de Amesterdão. A União Europeia será um espaço privilegiado de promoção das políticas neoliberais. Alguns pontos positivos não põem em causa o funcionamento actual da União, marcado por um profundo défice democrático, com uma confusão dos poderes em que o órgão executivo da União, a Comissão está dotada de poderes legislativos e judiciais e o Conselho é um órgão legislativo, apesar dele próprio ser a reunião dos executivos nacionais.

A estas razões de fundo vêm juntar-se o método usado que confirma a vontade, dos governos e da Comissão, de excluir os povos e os cidadãos do processo de construção da União. A rapidez do processo de elaboração corre o risco de limitar a possibilidade de pesar no seu conteúdo, face à complexidade do texto. Um primeiro ponto pode no entanto suscitar uma larga mobilização cidadã: retirar do tratado qualquer referência à herança religiosa da Europa.

Além disso, é preciso exigir a realização de um referendo. O TCE foi rejeitado por um referendo. O tratado reformador, que retoma o essencial daquele, deve ser submetido directamente ao voto dos cidadãos em referendo.

**DE PIERRE KHALFA, PUBLICADO POR ATTAC
FRANÇA, EM AGOSTO DE 2007**

TRADUÇÃO DE CARLOS SANTOS - TEXTO INTEGRAL EM
[HTTP://WWW.ESQUERDA.NET/INDEX.PHP?OPTION=COM_C
CONTENT&TASK=VIEW&ID=4158&ITEMID=26](http://www.esquerda.net/index.php?option=com_content&task=view&id=4158&Itemid=26)

**CULTRA:
COOPERATIVA CULTURAS
DO TRABALHO E DO SOCIALISMO**

> formação para activistas políticos

A Cooperativa Culturas do Trabalho e Socialismo é uma cooperativa cultural que tem como objectivo a formação, divulgação e investigação nos domínios da História, da Ciência Política, da Economia, da Sociologia e das Culturas do Trabalho respeitantes às realidades da sociedade portuguesa e às de outros países, situações e organizações internacionais do mundo contemporâneo.

O seu público alvo são os activistas dos movimentos sociais, os jovens e todos os interessados em aprofundar os seus conhecimentos e capacidades de intervenção numa perspectiva emancipatória e de desenvolvimento sustentado, assente no advento da democracia e da justiça social e na defesa da paz.

As Inscrições são até dia 30 de Outubro de 2007.

Mais informações sobre os cursos, calendários e horários, palestrantes

convidados, materiais e bibliografia de apoio estarão brevemente disponíveis no site da cooperativa (www.cultra.pt). Para qualquer informação que seja considerada necessária, a Cooperativa pode ser contactada através do endereço de correio electrónico info@cultra.pt.

Para o ano lectivo 2007 / 2008, estão já previstos outros três cursos: um com duração de três semanas (sobre "**Neoliberalismo e Serviços Públicos**") e outros dois com duração de um fim-de-semana (sobre "**Capitalismo Global: Precariedade e Flexigurança**" - dias 8 e 9 de Fevereiro de 2009 - e sobre o "**Maió de 68**"). Oportunamente serão divulgados os convidados, calendários e horários para a realização destes cursos, sendo objectivo da Cooperativa que os cursos mais curtos (com duração de um fim de semana) se realizem também no Porto.

> As grandes revoluções da época contemporânea.

I CURSO DA COOPERATIVA CULTURAS DO TRABALHO E SOCIALISMO

13 A 29 DE NOVEMBRO 2007



cul:tra
COOPERATIVA CULTURA TRABALHO E SOCIALISMO

inscrições em
www.cultra.pt

PROGRAMA

> AS GRANDES REVOLUÇÕES DA ÉPOCA CONTEMPORÂNEA

13 de Novembro

19/21 H :: A Comuna de Paris :: Luís Fazenda
21/23 H :: A Revolução Russa I :: Francisco Louçã

15 de Novembro

19/21 H :: A Revolução Russa II :: Francisco Louçã
21/23 H :: A Revolução Alemã 1919/1923 :: José Soeiro

20 de Novembro

19/21 H :: A Guerra Civil de Espanha :: Manuel Loff
21/23 H :: Portugal e a Guerra Civil de Espanha :: Manuel Loff

21 de Novembro

19/21 H :: A Revolução Chinesa :: Fernando Rosas
21/23 H :: Os Movimentos de Libertação Nacional: Josep Sanchez Cervelló

27 de Novembro

19/21 H :: A Revolução Cubana :: Michael Löwy
21/23 H :: A Revolução Portuguesa 1974/75 :: Fernando Rosas

29 de Novembro

19/21 H :: A Revolução Iraniana :: Tarik Ali
21/23 H :: A Revolução Palestiniana :: Miguel Portas

PARTICIPACÇÃO - BOLETIM DO BLOCO DE ESQUERDA PARA O TRABALHO

Redacção: Mariana Aiveca, Deolinda Martin e José Casimiro | Design e paginação: Rita Gorgulho | Edição de imagem: Paulete Matos | Revisão de texto: Mariana Carneiro | Av. Almirante Reis, 131, 2º, 1150-015 Lisboa | R. da Torrinhã, 151, 4050-611 Porto | email: participacao@netcabo.pt | Linha verde: 800204027 | Os artigos podem não reflectir as posições da redacção