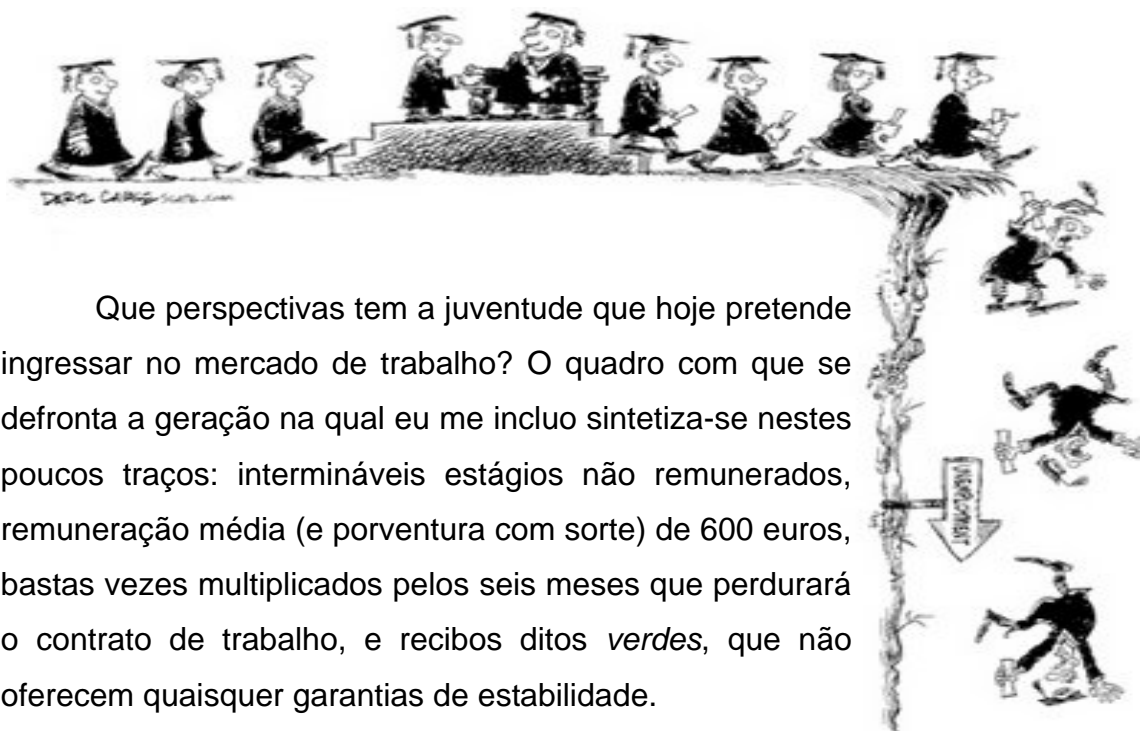


Real precariedade, aclamada flexibilidade



Que perspectivas tem a juventude que hoje pretende ingressar no mercado de trabalho? O quadro com que se defronta a geração na qual eu me incluo sintetiza-se nestes poucos traços: intermináveis estágios não remunerados, remuneração média (e porventura com sorte) de 600 euros, bastas vezes multiplicados pelos seis meses que perdurará o contrato de trabalho, e recibos ditos *verdes*, que não oferecem quaisquer garantias de estabilidade.

Dispõe o nº 1 do artigo 140º do Código do Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro) que o “contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade”. O nº 2 da mesma norma contém um elenco exemplificativo do que se considera ser “necessidade temporária da empresa”. Na maioria das vezes a justificação constante do contrato para a aposição do termo insere-se numa das categorias enunciadas neste preceito. Não raras vezes encontramos o conveniente “acréscimo excepcional da actividade da empresa” (nº 2, alínea f)), ou a “execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro” (nº 2, alínea g)). Até aqui – pensaríamos – tudo bem. A questão é que, frequentemente, à facilidade em encontrar uma justificação aparentemente legítima, contrapõe-se a dificuldade em perceber como é que um *acréscimo* supostamente tão evidente da actividade não é perceptível aos olhos de todos os que estão na empresa, incluindo o trabalhador que se disponibiliza para o colmatar. Ou em que ponto é que aquele serviço alegadamente “definido e não duradouro”, para cuja execução o trabalhador foi

contratado, perdeu estas características. A haver um equívoco de “prognose” quanto a um serviço que parecia tão delimitado e este se prolonga inexplicavelmente, o remédio natural (e legal) seria, em ajustamento à realidade, a alteração do vínculo laboral, que passaria a ser sem termo. No entanto, essa dimensão não costuma ser objecto de grandes hesitações: quando já não *dá jeito, acaba-se* o contrato.

Para além de o contrato de trabalho a termo ter deixado de ser a excepção para se tornar a regra, muitas outras situações serviriam para ilustrar a realidade do mercado de trabalho nos nossos dias. Por exemplo, os contratos de trabalho dissimulados sob as vestes de uma prestação de serviços (os tais *recibos verdes* que já nem verdes são, mas cujo nome ficou a indiciar a frequência com que se tornam na retribuição laboral). Tenho conhecimento de um caso de uma pessoa que foi contratada para leccionar num colégio, a ocupar o lugar de uma trabalhadora que se reformou. As funções são exactamente as mesmas, o horário é absolutamente idêntico, o local de trabalho *idem*, os materiais utilizados na prestação continuam a pertencer à entidade empregadora. Não obstante as muitas semelhanças, uma diferença essencial persiste: no contrato da pessoa que foi substituir aquela trabalhadora lê-se *prestação de serviços* e não *contrato de trabalho*. Recebe (e mal) mediante os célebres *recibos verdes*, agora onerados com uma agravada percentagem de contribuição para a Segurança Social, por força do Código Contributivo, que entrou em vigor a 1 de Janeiro último (como trabalhadora subordinada que é, a sua taxa contributiva seria de 11% - artigo 53º -, como independente que não é, paga uma taxa de 29,6% - artigo 168º, nº 1).

Uma outra situação recorrente é a dissimulação do despedimento sob outras formas de cessação do contrato de trabalho. É o caso da utilização da caducidade para fugir aos procedimentos legais exigidos em sede de despedimento. Por actuar de modo essencialmente automático e potencialmente imune a juízos de censura, a caducidade é utilizada como alternativa fácil e menos dispendiosa ao despedimento.

A extinção do posto de trabalho é outro dos meios preferidos para fazer cessar o contrato quando a pessoa deixa de *fazer falta* à empresa. O posto extingue-se, mas depois é criado outro posto, em tudo semelhante ao anterior.

Os artigos 13º, nº 2, da Constituição e 25º, nº 1, do Código do Trabalho proíbem a discriminação por motivos subjectivos (entre os quais, a doença crónica). No entanto, proliferam os casos em que a entidade empregadora mal descobre que o trabalhador “padece” de alguma dessas características, automaticamente encontra defeitos na sua prestação ou quaisquer outras razões determinantes da caducidade ou do despedimento. Frequentemente o empregador não se inibe de perguntar aquilo que não deve (ou seja, aquilo que não precisa de saber e que, por essa razão não pode, nos termos da lei, perguntar), encostando o trabalhador entre “a espada e a parede”, sendo a *espada* a necessidade de mentir e a *parede* a necessidade de conseguir ou manter o emprego. Sobre isto lembro apenas o seguinte, para ajudar a facilitar a resolução do dilema: a ilegitimidade da pergunta cria a legitimidade de uma resposta falsa.

Nos anos 80 e 90 as pessoas, em particular os jovens, foram incentivadas a adquirir casa própria. O Estado bonificava os juros, a construção civil desenvolvia-se com um mercado alargado e a banca aumentava significativamente os seus lucros. Isto quando o mercado de arrendamento, que ainda hoje é incipiente, era meramente residual. Actualmente essas mesmas pessoas enfrentam mais um problema: a flexibilização do local da prestação (a *mobilidade geográfica*), com a necessidade do pagamento simultâneo do crédito hipotecário e a renda de outro alojamento.

Outros exemplos da flexibilidade poder-se-iam aqui referir, como é o da elasticidade dos horários de trabalho. Os artigos do Código do Trabalho que impõem limites ao tempo de trabalho (artigos 197º e seguintes) andam, na prática, a cair no esquecimento. A heterodisponibilidade do trabalhador, fora do horário de trabalho devido, está a tornar-se *normal*.

Há vozes que dizem que é preciso flexibilizar, que a rigidez das disposições do Código do Trabalho, designadamente em sede de despedimento, inibem o crescimento da economia. As mesmas vozes argumentam que a posição mais débil do trabalhador que constituiu a génese daquele Código já não ocorre. Eu pergunto: a que trabalhadores se estão estas vozes a referir? Certamente não é às muitas pessoas que se encontram correntemente nestas situações que mencionei e que deram azo à escolha deste tema para reflexão.

Entre a saga da entrada no mercado de trabalho, os inevitáveis estágios não remunerados e toda a instabilidade que se avizinha, se instala e parece nunca terminar, salvem-se os *Call Centers*...

Diana Vicente

10 de Fevereiro de 2011

A imagem utilizada está disponível em: <http://urbanidades-madeira.blogspot.com/2009/08/desemprego-atinge-nivel-mais-alto-em-23.html>