



Flexibilização é exigência das transnacionais em países

15/04/2002

O constituinte brasileiro de 1988 entendeu que o interesse social deve prevalecer sobre o mero interesse de lucro do capital transnacional especulativo. Por isso, assegurou: a)- art. 5º, inciso XXIII: “a propriedade atenderá sua função social”; b)- art.170 (caput): “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I- soberania nacional; III)- função social da propriedade; V) defesa do consumidor; VI)- defesa do meio ambiente; VII)- redução das desigualdades regionais e sociais; VIII)- a busca do pleno emprego.

Assegurou, também: a)- no art. 1º disciplinando que: “A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I)- a soberania; II)- a cidadania; III) – a dignidade da pessoa humana; IV)- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; no artigo 3º, estabeleceu os objetivos a serem perseguidos, transformando-se o país num mundo novo possível: I)- construir uma sociedade livre, justa e solidária; II)- garantir o desenvolvimento nacional; III)- erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV)- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, restando, pois assegurado constitucionalmente, a seus cidadãos o direito à cidadania, ao trabalho, ao salário, como também disciplinado que o lucro deva ser o resultado da dinâmica integrativa, evolutiva da sociedade, e não destrutiva, desintegrativa.

Não obstante a existência dessa garantia constitucional vigente, os poderosos interesses neoliberais do capital especulativo transnacional têm exigido dos governantes de modo geral o desmonte da legislação social vigente nos respectivos países que aderiram à globalização econômica. Isso já ocorreu, por exemplo, na Argentina que flexibilizou toda a sua legislação trabalhista e não solucionou o problema do emprego e do salário.

No Brasil, também está em curso, no Congresso Nacional, diversos projetos de leis que flexibilizam a legislação trabalhista. Entre eles, o projeto já aprovado na Câmara e que agora tramita no Senado, autorizando a legalização da terceirização por prazo indeterminado (nove meses, prorrogáveis por negociação coletiva, de quaisquer trabalhadores e para quaisquer finalidades), sem vínculo empregatício com o tomador dos serviços, alterando-se a Lei 6019/74. Também há o conhecido projeto de flexibilização da CLT, visando a prevalência do negociado sobre o legislado. Assim, se o sindicato negociar, vale o negociado e não o direito mínimo assegurado em lei.

Esse mesmo processo de desmonte da legislação protetiva do trabalho humano não está centrado apenas nos países pobres, ditos hemisféricos, por carentes de capitais externos. O desmonte trabalhista volta-se também para a supressão dos direitos e garantias dos

trabalhadores do Primeiro Mundo, com a visão economicista de que o direito não seja regulado por lei do Estado. Querem que tudo fique regulado pelas leis do mercado, que não tem compromisso com a vida, com o social, mas apenas, com o lucro.

Na Itália, por exemplo, o governo direitista de Berlusconi – de atendimento aos interesses especulativos do capital transnacional – pretendeu flexibilizar o direito de os empregadores demitirem os trabalhadores, sem a obrigação de observância das garantias legais asseguradas pelo art. 18 da Lei do Trabalho Italiano – a da proibição de rescisões contratuais injustas e imotivadas. Tal artigo protege o trabalhador contra demissão injusta, assegurando-se a recondução do trabalhador demitido, injusta e imotivadamente, à mesma função anterior, independentemente de qualquer paga de compensação financeira.

A lei italiana estabelece, ainda, limites rígidos para a inserção de firmas estrangeiras no país, diferentemente do que ocorre no Brasil, onde não há garantia de emprego. No nosso país, está o empregador autorizado a rescindir o contrato, sem dar qualquer motivo justificável, bastando que pague as verbas rescisórias de lei.

Os trabalhadores italianos, seguindo o exemplo argentino do pannelazo derrubando governo, convocados pela Confederação Nacional dos Trabalhadores, foram às ruas (um milhão de trabalhadores), forçando Berlusconi a retroceder no seu intento flexibilizador da legislação obreira.

A leitura de texto divulgado pela Confederación Intersindical Galega constata que a investida para o desmonte da legislação social ocorre também em Países do Primeiro Mundo, integrante da EU, como ocorreu na Espanha em que o próprio governo do PSOE iniciou um processo de sucessivos cortes de direitos laborais, através da conhecida “Reforma Laboral Permanente”.

Veja o texto da Confederación Intersindical Galega

A realidade da Reforma Laboral

DESPOIS dun proceso de oito meses de conversacións entre os sindicatos representativos de ámbito estatal e a patronal sen que chegase a formalizar un acordo expreso, o goberno central dictou, o pasado día dous de marzo, o Real Decreto-Lei 5/2001, titulado de Medidas Urxentes de Reforma do Mercado de Traballo, para o incremento do emprego e a mellora da súa cualidade. Ésta última parte do título e o contido do decreto-lei pouco teñen que ver en realidade, como veremos inmediatamente.

A Reforma Laboral Permanente

Prórroga das medidas pactadas en 1997. O goberno minte.

¿Vai ser útil o que non funcionou en catro anos?

Reivindicar e mobilizar

Comentários sobre os contidos do Real Decreto-Lei 5/2001

A ter en conta na negociacion colectiva

Emprego digno, non á precariedade

A Reforma Laboral Permanente

O certo é que asistimos á edición dun novo capítulo da Reforma Laboral Permanente, un proceso de sucesivos recortes dos dereitos laborais, que ten como expoñentes sobranceiros:

* As medidas de 1994 impostas polo goberno do PSOE, contra as que os sindicatos convocamos unitariamente a folga xeral do 27 de xaneiro, medidas que legalizaron as Empresas de Traballo Temporal, estimularon as mobilidades xeográfica e funcional, introduciron máis facilidades para os despidos colectivos, crearon novas posibilidades de contratación precaria e desregularizaron ou deslegalizaron determinados aspectos das relacións laborais.

* O acordo sobre as pensións públicas, pactado polas cúpulas dirixentes dos sindicatos estatais co goberno do P.P. a finais de 1996, que supuxo un recorte no importe das pensións actuais e sobre todo, das futuras, deixando a porta aberta a novas rebaixas.

* A reforma laboral de 1997, pactada polas direccións de CCOO e UGT coa CEOE, e asumida axiña polo goberno, convertíndoa en Lei, que despexou o camiño para que a histórica reivindicación patronal do abaratamento do despedido comezara a impoñerse, ó tempo que dispoñía de enormes recursos públicos para regalar á patronal polo simple feito de cumprir coa legalidade nas contratacións laborais. Como agora, tamén decían daquela que este acordo era nada menos que un golpe mortal contra a precariedade. Ó cabo da catro anos, o certo é que a taxa de eventualidade é practicamente a mesma (en Galiza, peor: Se tiñamos o 33% antes da reforma, agora sitúase no 34,5%).

Prórroga das medidas pactadas en 1997

Compre deterse un pouco neste último caso, pois o Decreto-Lei agora promulgado polo goberno, ven a prorrogar as medidas que en 1997 foran pactadas para catro anos. O pacto compúñase de dúas partes. Unha adicada ó compromiso de favorecer a centralización da negociación colectiva en convenios de ámbito sectorial estatal. A outra, máis relevante ó efecto dos dereitos laborais que estamos a comentar, consistía resumidamente en:

A) Abaratamento do despedido: aumentando os casos tipificados como causa de despedido obxectivo (que se indemniza con só 20 días por ano de antigüidade, cun tope de doce mensualidades); creando unha nova modalidade de contratación estable para numerosos colectivos, co despedido improcedente rebaixado a 33 días por ano, cun límite de 24 mensualidades, cando o contrato indefinido ordinario ten unha indemnización de 45 días por ano de antigüidade e tope de 42 mensualidades.

B) Mantemento, sen apenas penalización, das múltiples modalidades de contratación temporal.

C) Consolidación das Empresas de Traballo Temporal.

D) Establecimiento, como antes decíamos, de xugosas bonificacións na cotización empresarial á Seguridade Social, en particular pola conversión de contratos eventuais en estables, co que se xeralizaron regalías multimillonarias a moitas empresas polo simple feito de regularizar contratos temporais realizados en descarado fraude de lei.

Pois ben, agora o goberno, co Decreto-lei que comentamos, segue o ronsel dos pactos asinados en 1997 polos sindicatos de ámbeto estatal e a CEOE, prorrogando tódolos elementos negativos daquela pactados.

O goberno minte

O moi escaso que de positivo recolle esta reforma, redúcese a pouco máis que esa tan propagandeada como ridícula indemnización de 8 días por ano traballado para parte dos contratos temporais, que ven representar uns quince pesos por día para un salario medio. Ademais, o goberno minte cando afirma que isto é unha novidade: o antigo contrato de fomento do emprego xá recollía unha indemnización e ademais superior, de doce días por ano e algúns convenios colectivos recollen tamén unha cláusula a este efecto. O colmo é que a nova indemnización dos oito días nen xiquera é un mínimo legal, pois se o convenio establece menos días por ese concepto hai que aterse a éste.

O abaratamento do despido por vía do chamado contrato estable, pactado en 1997, agora consolídase e ampliase a máis colectivos, ata o punto de que practicamente tódalas novas contratacións poden verse afectadas e nun futuro non moi lonxano, a meirande parte dos traballadores e traballadoras terán a indemnización por despido reducida.

Por outra parte, o goberno satisfai as pretensións patronais respecto da liberalización da contratación a tempo parcial, flexibilizándoa tanto que o traballo temporal pode ser tecnicamente cuberto con contratación a tempo parcial, estable só en aparencia: desaparece o dereito do traballador a renunciar ás chamadas horas complementarias e anúlase o tope do 77% da xornada habitual, co que case calquera posto de traballo pode ser cuberto con contratación incompleta. Ademais, a persoa así contratada estará sometida a unha xornada irregular e cambiante á discrecional vontade do empresario.

¿Vai ser útil o que non funcionou en catro anos?

Pois ben, se todas estas medidas non funcionaron durante catro anos para rebaixar a taxa de temporalidade ¿por qué van ser útiles nesa dirección para o futuro?. A verdade é que baixo o eufemismo de mellora-la calidade do emprego, agáchase unha fase máis do proceso de desregulación e deterioro do dereito laboral, das condicións de traballo e de vida da clase traballadora.

Tanto a patronal -que, eternamente insatisfeita, xá esixe novas reformas- como o goberno, pretenden que as que eles chaman flexibilidade e modernización, en forma de degradación dos nosos dereitos continúe: xá se anuncian novos recortes na seguridade social e a privatización das oficiñas de emprego. E tamén a gravísima medida de eliminar a chamada ultractividade dos convenios colectivos, polo que rematada a vixencia do convenio tódalas súas cláusulas desaparecerían e habería que renegociar todo, a partir de cero.

Nesta escalada de agresións ós dereitos laborais da clase traballadora, resulta particularmente desastroso para os intereses obreiros, que as cúpulas dirixentes dos sindicatos de ámbito estatal, nunha clara actitude derrotista e de entrega, negocien desde a debilidade, case sempre con secretismo e sen presión nen mobilización, e conclúan desarmadas ante a imposición governamental ou, o que é peor, reproduzan novos pactos como en 1996 e 1997.

Reivindicar e mobilizar

Na CIG entendemos que é posible abordar, desde unha actitude reivindicativa e mobilizadora, outras políticas, aplicando medidas dirixidas realmente á superación do inaceptable nivel de precariedade existente, escandaloso en relación ás taxas dos distintos países do noso contorno e claramente prexudicial, xa non só para a calidade de vida das persoas, senón para a propia produtividade das empresas. Esas medidas, sobre as que xá temos insistido na nosa campaña contra a precariedade e pola dignificación do emprego, reproducímolos ó final deste documento.

Nese camiño, o Secretariado Confederal da CIG acordou, o pasado día seis de marzo, unha serie de medidas, que estimamos imprescindibles:

Campaña explicativa da reforma

Realización dunha campaña explicativa dos contidos reais do Decreto-Lei de reforma, que evite as interpretacións erradas, propiciadas pola propaganda oficial. A esta campaña pretende contribuir a edición deste documento.

Conmemoración do 10 de marzo

Nos actos e mobilizacións que a CIG ten convocados para conmemorar o 10 de marzo, Día da Clase Obreira Galega, se denunciaran estas medidas regresivas e o proceso de reforma laboral permanente.

Mobilización contra a Reforma Laboral

O día 22 de Marzo, convocamos a tódolos traballadores e traballadoras a realizar manifestacións nas cidades galegas, contra a Reforma Laboral.

Xornada nacional de loita en outono

Tendo en conta que atopámonos fronte a un proceso continuado de merma dos dereitos laborais e sindicais, a CIG convocará, no próximo Outono, unha Xornada Nacional de Loita, con paros, folgas, asembleas, concentracións e manifestacións en toda a xeografía galega, que entendemos como antesala dunha Folga Xeral que cada día faise máis necesaria para frenar tanto ataque contra a clase traballadora.

Promover a retirada ou modificación radical do Decreto-Lei

Dirixirse ós grupos parlamentarios da oposición no Parlamento do Estado, para solicitarlles que promovan a retirada ou radical modificación do Decreto-Lei, no seu trámite parlamentario.

Artellar medidas unitarias contra do proceso de Reforma Laboral Permanente

Realizar unha xuntanza cos restantes sindicatos nacionalistas do Estado español, para artellar medidas unitarias en contra do Decreto-Lei e do proceso de Reforma Laboral Permanente.

Comentários sobre os contidos do Real Decreto-Lei 5/2001

Capítulo I

As medidas contempladas no capítulo I, non serven para combatir a precariedade e fomentar a estabilidade do emprego, senón que teñen unha orientación basicamente contraria a estes obxectivos, fomentando a flexibilidade contractual, como podemos ver a continuación:

Nos contratos formativos, amplíase o campo de aplicación, xa que non se requerirá o límite máximo de idade (21 anos) para colectivos como, por exemplo, os seguintes: traballadores extranxeiros durante os dous primeiros anos de vixencia do seu permiso de traballo e desempregados que leven máis de tres anos sen actividade laboral. Esta permisión para a contratación baixo a modalidade formativa non está xustificada e facilita os abusos e a utilización fraudulenta, sen causa xustificada, destes contratos por parte da patronal.

Nos contratos a tempo parcial, elimínase o tope do 77% da xornada, co que tende a eliminarse a diferenciación entre estos contratos e os contratos a tempo completo. Suprímese a referencia á súa “concreción horaria mensual, semanal e diaria, incluída a determinación dos días en que o traballador deberá prestar servizos”, para facilitar así unha maior dispoñibilidade das persoas asalariadas por parte do empresario.

Elimínase a posibilidade de denuncia anual do traballador sobre o pacto de horas complementarias. Permite que os convenios colectivos de ámbito estatal, ou no seu defecto, de ámbito inferior poidan establecer unha porcentaxe máxima, nada menos que ata o 60% das horas ordinarias contratadas. Remata tamén coa obriga de que as horas complementarias realizadas servira de base para a consolidación dunha parte das mesmas, incrementando así a xornada inicial pactada.

Deste xeito, indiferenciando e flexibilizando o contrato a tempo parcial accédese ás esixencias patronais, o que vai a permitir tanto o trasvase desde o tempo completo ó tempo parcial como a substitución de certa temporalidade, nomeadamente a que fai referencia a acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, por este tipo de contratos.

No contrato eventual por circunstancias do mercado, permite unha prórroga do mesmo ata a duración máxima legal (seis meses) ou convencional (doce meses), que ven a actuar como un mecanismo máis de chantaxe patronal.

Nos contratos de duración determinada recóllese de xeito xenérico o principio de non discriminación nas condicións de traballo entre fixos e temporais. Pero non se recollen medidas previstas na Directiva 99/70/CE, sobre contratos de duración determinada (que debe traspoñerse ó dereito interno antes de xullo deste ano) para evitar abusos derivados da utilización de sucesivos contratos temporais.

O Goberno remite esta materia á negociación colectiva, para introducir nos convenios de ámbito sectorial estatal ou, no seu defecto, nos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior, as razóns obxectivas que xustifiquen a renovación dos contratos, o tempo máximo de duración total, a fixación de cando se consideran “sucesivos” e cando “por tempo indefinido”. Así, en vez de asumir as súas responsabilidades, descarga e delega a súa regulación nas organizacións empresariais e sindicais de ámbito estatal, porque pensa que as consecuencias van ser ou ben a desregulación ou ben unha negociación que empire o establecido na Directiva comunitaria.

O contrato indefinido de fixos-discontinuos segue sen regularse e só se dí que nos supostos de traballos discontinuos que se repitan en datas certas, sera-lles de aplicación a regulación a tempo parcial.

Respecto da subcontratación de obras e servizos, tan so se concretan algúns dereitos de información, que estaban recollidos xenéricamente no artigo 64 do Estatuto dos Traballadores. Pero segue sen abordarse unha regulación adecuada destas actividades e unha definición categórica do que é a cesión ilegal de persoal. Cando a contratación de empresas de servizos ou contratas se realiza co fin de abaratar custes a cargo de menores salarios e piores condicións de traballo, existe realmente unha cesión ilegal e así debería recollese legalmente.

Nos contratos de obra e servizo e nos de duración determinada establécese unha indemnización de oito días por ano a abonar cando finalice o contrato. A temporalidade segue a estar en clara ventaxa económica fronte á contratación indefinida, dada a incidencia mínima desta medida. Para fomentar esta última debería aumentarse a cotización empresarial para os contratos de obra e eventual significativamente, con obxecto de equilibrar custes, xa que do contrario se prima a aqueles empresarios que non favorecen a estabilidade contractual. Como máis adiante veremos, séguense a reduci-las cotizacións empresariais para os contratos indefinidos, pero sen embargo, non se aumentan as cotizacións dos temporais.

Establécese unha nova causa de extinción do contrato indefinido, que pode ter importantes repercusións. No caso de empresas que realicen a execución de programas públicos, poderán extingui-los contratos abogando pola “insuficiencia da correspondente consignación orzamentaria para o mantemento do posto de traballo de que se trate”. Esta literalidade permite o despedimento por causas obxectivas con só demostrar a insuficiencia orzamentaria, sen atender a outras consideracións, como o volume de traballo da empresa e os seus resultados económicos, a posibilidade real de recolocación, etc.

Tamén se establece que cando unha Administración Pública contrate a un demandante de emprego para realizar unha obra ou servizo de interés xeral ou social, os custes laborais non terán como referencia os salarios reais no sector ou actividade de que se trate, senón os que resulten de aplica-la base mínima do grupo de cotización ó que corresponda a categoría profesional desempeñada polo traballador.

Capítulo II

No capítulo II, descríbese un denominado “programa de fomento de emprego para o ano 2001”, que modifica o contemplado a este respecto na Lei de Acompañamento dos Presupostos e

establece unha serie de bonificacións na cota empresarial á Seguridade Social, con cargo ó INEM. Como non hai un orzamento específico para isto, deberemos supoñer que se detraerán dos orzamentos destinados ás políticas activas de emprego. Séguese na tónica de subvencionar ós empresarios por todo. Nalgúns casos auméntanse as subvencións existentes, e noutros creanse novos supostos subvencionables. Estas novidades son as seguintes:

- * Subvención do 25% durante dous anos, para as mulleres desempregadas entre 16 e 45 anos.
- * Subvención do 20% durante dous anos para os desempregados de seis ou máis meses.
- * Subvención dun 60% para as mulleres e dun 50% para os homes durante o primeiro ano, reducíndose un 5% cada ano ata o final do contrato, para desempregados maiores de 55 anos, ata os 65.
- * Subvención do 65% durante 2 anos para os desempregados perceptores da axuda específica denominada renta activa de inserción.
- * Subvención do 100% durante o primeiro ano para as mulleres desempregadas inscritas durante un período de doce ou máis meses na oficina de emprego, que sexan contratadas nos vintecatro meses seguintes á data de parto.
- * Subvención do 50% o primeiro ano e do 45% no segundo para desempregados perceptores de prestacións ou subsidios de desemprego, ós que lles reste un ano ou máis de percepción no intre da contratación.
- * Subvención do 25% durante dous anos de todo-os contratos temporais que pasen a indefinidos.

Capítulo III

No capítulo III prorrógase e faise estrutural o contrato para o fomento da contratación indefinida (ese que contempla o despedimento máis barato, de 33 días por ano, e que foi incorporado na reforma pactada entre CEOE, CCOO e UGT en 1997). Pero ademáis o seu campo de aplicación alóngase notablemente. Neste aspecto, ten especial importancia tanto a inclusión do colectivo de parados que leven, alomenos, seis meses inscritos como demandantes de emprego como o das mulleres desempregadas cando se contraten para prestar servizos en profesións ou ocupacións, non subrepresentadas, como se decía antes, senón con menor índice de emprego feminino.

Estamos a falar de máis do 80% das mulleres traballadoras no sector privado, xa que menor índice quere dicir simplemente que haxa nese sector menos mulleres que homes. Fomentar a contratación de mulleres en base a rebaixar a cuantía do despedimento resposta a unha lóxica perigosa e discriminatoria. En períodos de recesión ou de crise, está claro que as primeiras en ir ó paro van ser as mulleres.

Derrógase tamén a disposición adicional décima da Lei do Estatuto dos Traballadores, suprimíndose así a posibilidade de pactar en convenio colectivo, como medida de fomento do emprego, a xubilación forzosa dos traballadores de maior idade e a súa retirada do mercado de

traballo. Esta é unha medida aberrante que vai ter importantes consecuencias, así como problemas xurídicos de transitoriedade.

A ter en conta na negociación colectiva

Na negociación colectiva en curso, debemos considerar os efectos desta fase da reforma laboral e evitar as maiores flexibilidades introducidas polo Real Decreto Lei. Desde a Secretaría de Negociación Colectiva aportaranse textos concretos e oportunos neste intre para introducir nos convenios colectivos. A indefinida debe ser a modalidade habitual de contratación e a temporal debe estar sustentada nunha causalidade estricta.

Nese senso, hai que reforzar e expresar con claridade a causalidade no contrato de obra, de xeito que non se utilice para actividades esenciais e relevantes na actividade da empresa. Igoalmente, a eventualidade debe responder ás necesidades productivas ocasionais ou accidentais e non confundila coa estacionalidade ou cunha maior disponibilidad do personal asalariado por parte das empresas. Polo mesmo, a subcontratación e a utilización das empresas de servizos non poden servir para rebaixar ou incumplir dereitos laborais e para estender a contratación precaria na medida que vencellan a duración do contrato coa relación mercantil entre empresa principal e contratista. Polo que respecta ó contrato a tempo parcial compre establecer garantías respecto á xornada: distribución, interrupcións, horas complementarias e consolidación das mesmas na xornada, igoaldade de trato, etc.

Emprego digno, non á precariedade

As propostas da CIG a curto prazo:

- * Potenciar os sectores productivos; eliminar todas as limitacións á produción impostas pola UE. Rematar coas privatizacións de empresas do sector público. Consideramos fundamental para o conxunto da sociedade consolidar os servizos públicos básicos (ensino, saúde, etc.), hoxe sometidos a un proceso de privatización e a políticas de deterioro.
- * É necesario que o orzamento da Xunta de Galiza contemple un investimento público que como mínimo atinxa o 5% do PIB.
- * Un programa específico de formación e inserción para os parados sen prestacións económicas, que leva parello un salario social.
- * Redefinición das actuais políticas activas de emprego, creando novos programas que realmente sexan unha aposta decidida contra a precariedade e favorable á redución da xornada laboral a 35 horas sen perda de salario, no camiño de afianzar postos de traballo dignos.
- * Aumentar a cobertura das prestacións económicas por desemprego, máxime tendo en conta o actual superavit do sistema.
- * Eliminar as horas extras e mais as ETTs. Regulación restrictiva das subcontratas e empresas de servizos, a fin de evitar a cesión ilegal de traballadores.

- * Garantir que os postos de traballo estable sexan cubertos con contratos indefinidos, para reducir os contratos temporais a causas estruturais e cun maior custe na cotización empresarial da Seguridade Social.
- * Programar os investimentos necesarios para potenciar os servizos socio-sanitarios: residencias asistidas, hospitais de día...
- * Criación dunha rede pública de garderías e escolas infantís con horarios amplos e comedores, fórmula necesaria para compatibilizar familia e traballo”.

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2002-abr-15/flexibilizacao_exigencia_transnacionais_paises/