



José Bancalero

Director central de Recursos Humanos do Banco Finantia e Coordenador de MBA Executivos da UAL

Recursos humanos | Antevejo que na próxima alteração ao CT surjam algumas medidas de flexibilização, mas de impacto menor e muito longe das implementadas na Dinamarca

Flexicoragem vs dispendiosesegurança

Há uns anos atrás, tive de participar num processo de *downsizing* que se estendia por vários países da Europa. Na reunião internacional onde o plano de execução foi delineado, Portugal, devido à sua legislação laboral, foi apresentado como um dos casos mais difíceis de ultrapassar. No entanto, apesar deste vaticínio, a filial portuguesa dessa multinacional acabou por ser uma das primeiras a resolver o problema, com menos litígio e com custos similares a outros países. São experiências como esta que me tornaram (mesmo sendo considerado politicamente incorrecto) muito céptico em relação à pretensa inflexibilidade do mercado de trabalho português.

É verdade que o Artigo 52 da Constituição e o consequente Artº 382 do Código do Trabalho (CT) indiciam um mercado de trabalho altamente tutelado e protegido. Mas também não é menos verdade que até hoje nenhuma empresa ou sector de actividade deixou de se reestruturar por causa destas duas normas jurídicas. Na minha opinião, esta rigidez laboral é mais aparente do que real, por três razões.

1. Porque, apesar deste princípio constitucional, nos últimos trinta anos surgiram no nosso ordenamento figuras jurídicas que o foram torneando. Referimo-nos a leis como a dos contratos a termo (que podem ir até seis anos), do trabalho temporário, da (tão pouco utilizada) comissão de serviço, da adaptabilidade dos horários de trabalho (que permitem que os empregados trabalhem até 60 horas por semana), do despedimento colectivo, por inadaptação do trabalhador, ou ainda por extinção do posto de trabalho, etc.

2. Porque, as entidades empregadoras portuguesas, muitas vezes com a convicção do Estado, encontraram formas de ultrapassar a letra da lei, tornando o mercado de trabalho muito mais fluido. Basta lembrar a utilização extensiva (e ilegal em face da lei) dos chamados trabalhadores a recibo verde ou o recurso ao trabalho a termo como forma normal (quando deveria ser excepcional) de contratação.

3. Porque, a cultura portuguesa é fortemente consensual, o que levou a que a rescisão por mútuo acordo se tivesse fácil e rapidamente tornado na forma habitual de ultrapassar os diferendos individuais e colectivos entre empregados e empregadores.

Quanto à segurança, também me

parece que não estaremos tão mal como isso, principalmente para um país como o nosso que tem um nível de salários bastante baixo e que tem vindo a atravessar a longa crise económica. Neste enquadramento, coberturas de cerca de 65% da média dos últimos salários parece-me perfeitamente razoável.

Para além de que todos sabemos (e não vale a pena escamotear a verdade) que, mesmo com este nível de "subsidição", muitos desempregados só procuram verdadeiramente uma nova ocupação quando termina o seu "direito a gozar o subsídio de desemprego". Não quero com isto dizer que não é possível fazer nada para tornar a nossa legislação mais flexível e mais segura. Pelo contrário, há muito que se pode fazer e olhar para exemplos de sucesso, como é o caso da Dinamarca é, certamente, uma boa prática. O modelo criado neste país e que é hoje conhecido por flexisegurança assenta sobre três pilares. Uma grande flexibilidade do mercado de trabalho, uma melhor protecção social para os períodos entre empregos e, por último, a colocação no terreno de políticas activas de emprego.

O aumento da flexibilidade foi conseguido essencialmente através duma redução significativa da intervenção pública em matérias jurídicas. Desapareceu a imposição de modelos de contrato de trabalho, foi extinto o conceito de salário mínimo nacional, não existem as leis e regulamentação sobre tempo de trabalho e até o direito à greve deixou de ter consagração legal. Isto não significa que não existam estas figuras jurídicas, mas que deixaram de ter protecção pública, passando para o âmbito da negociação entre sindicatos e empresas ou sectores. Aliás, 75% dos trabalhadores estão ao abrigo destas convenções colectivas. A melhoria da protecção entre empregos conseguiu-se pelo aumento do subsídio

"Costumo dizer que só se queixa da rigidez da nossa legislação laboral, quem nunca teve que lidar com problemas deste tipo noutros países, nomeadamente França, Alemanha ou Itália"

de desemprego para 90% do último salário, com um mínimo anual de 19,500 euros e durante um período que se pode estender (de forma decrescente) por quatro anos. Para ter acesso a este sistema de protecção, o trabalhador tem de contribuir para um fundo especial durante pelos menos 52 semanas nos últimos três anos. Curiosos são os factos da lei proibir o empregador de pagar uma indemnização em caso de despedimento e também do sistema de protecção no despedimento ser opcional. As políticas activas de emprego, são prosseguidas através da criação de incentivos à procura de nova ocupação, de forte investimento na formação dos trabalhadores desempregados e também no investimento no *outplacement*.

Mas será possível transpor para a realidade portuguesa um modelo como este? Tenho fundadas dúvidas – por razões políticas, económicas e sócio-culturais. Políticas, porque não acredito que um governo tenha a coragem para flexibilizar a legislação em termos economicamente relevantes. Alguém acredita que o governo estaria disponível para pagar a factura de liberalizar os despedimentos, ou que teria a audácia de acabar com o direito à greve, ou de deixar de regular as formas de contratação? Antevejo que na próxima alteração ao CT surjam algumas medidas de flexibilização, mas de impacto menor e, certamente, muito longe das que foram implementadas na Dinamarca. Económicas, porque estas medidas têm um elevadíssimo custo – o nível de impostos sobre os rendimentos do trabalho ultrapassa os 50%. Só isso permite que os gastos públicos com o desemprego atinjam 1.66 % do PIB. Na actual conjuntura, Portugal dificilmente terá capacidade para suportar os custos dum investimento desta ordem. Sócio-culturais, porque as alterações na Dinamarca se produziram numa realidade social completamente diferente da que caracteriza Portugal. O perfil cultural e os níveis de educação dos dois povos são muito distintos, os níveis médios de rendimento dos trabalhadores dos dois países não são comparáveis e o perfil e postura dos "sindicalistas" e dos "patrões" não podiam ser mais diferentes. Enfim, acredito nas vantagens da flexisegurança! Mas tenho sérias dúvidas que exista suficiente flexicoragem política e também de "dispendiosesegurança" económica. ►