



José Bancaleiro, director de Recursos Humanos do Banco Finantia, afirma

# Flexissegurança é inevitável no actual quadro laboral europeu

Falta de coragem política, mau momento económico e um perfil sociocultural muito diferente dos povos nórdicos são os principais obstáculos à implantação da flexissegurança nos próximos anos em Portugal. Mas, sublinhe-se, esta será, muito provavelmente, inevitável com o actual quadro laboral europeu. Esta é a opinião de José Bancaleiro, director de RH do Banco Finantia e coordenador académico dos Executive MBA da Universidade Autónoma de Lisboa.



"Quero acreditar que a flexissegurança pode ser a solução, no entanto, tenho muitas dúvidas sobre a sua aplicação em Portugal nos próximos anos" - afirma José Bancaleiro.

**Vida Económica - Faz parte da crença geral do patronato português (e não só) que a legislação laboral portuguesa é inflexível, protegendo demasiado o trabalhador em caso de despedimento e dificultando mesmo a contratação para os "quadros" dos novos valores - originando o denominado "trabalho precário". Da sua experiência como director de RH de multinacionais de diversas áreas, qual a sua posição nesta matéria?**

**José Bancaleiro** - Esta ideia de rigidez não existe só no patronato português. Os consultores internacionais e os gestores das grandes multinacionais partilham da mesma ideia. Isto porque sobrevalorizam duas normas: o artigo 53º da Constituição e o artigo 382º do Código Trabalho: ambos indiciam um mercado de trabalho altamente tutelado e protegido.

No entanto e na minha opinião (mesmo sendo politicamente incorrecto), esta rigidez laboral é mais aparente do que real, por várias razões. Primeiro, porque, apesar da nossa constituição, nos últimos trinta anos surgiu um conjunto de figuras jurídicas que a foram torcendo e amaciando a sua aplicação no mundo real. Refiro-me a leis como a dos contratos a termo (que podem ir até seis anos), da comissão de serviço (muito pouco utilizada), da adap-

tabilidade dos horários de trabalho (que permitem que os empregados trabalhem até 60 horas por semana), do despedimento colectivo ou por inadaptação do trabalhador, ou ainda da extinção do posto de trabalho, etc.

Segundo, porque os empregadores portugueses, muitas vezes com a cumplicidade do estado (exemplo: recibos verdes na Administração Pública), encontraram formas, mais ou menos abusivas, 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.

Terceiro, porque a cultura portuguesa é fortemente consensual, o que levou a que, perante a dificuldade legal em despedir, a rescisão por mútuo acordo se tivesse rapidamente tornado na forma habitual de redimir conflitos individuais e colectivos, levando a que os advogados e os directores de Recursos Humanos das empresas se tenham tornado em especialistas de negociação de rescisões por mútuo acordo.

**VE - Fez um estudo sobre a aplicabilidade da flexissegur-**

**rança em Portugal. O que concluiu?**

**JB** - Tenho-me, de facto, interessado por este assunto não só na vertente jurídica mas também na de gestor de capital humano. A flexissegurança (ou, se se preferir, flexigurança) é um tema que está a ser debatido há já uns anos a nível da União Europeia e ao qual não é alheia a globalização do trabalho e dos processos produtivos e a competitividade trazida pela China e a Índia. Este debate tem sido particularmente intenso em países onde a economia não cresce e o desemprego se tornou num permanente problema, como é o caso de Portugal, França, Alemanha e Itália.

Em termos muito sintéticos, a flexissegurança assenta sobre três pilares; ma grande flexibilidade do mercado de trabalho, que passa pela redução dos chamados direitos dos trabalhadores, nomeadamente, em termos de horários de trabalho e de segurança do vínculo laboral; uma melhor protecção social para os períodos entre empregos em termos do valor e duração do subsídio de desemprego; e, por último, a colocação no terreno de políticas activas de emprego, nomeadamente, um forte investimento na formação dos trabalhadores desempregados e também no seu "outplacement".

Tem-se falado e escrito muito sobre flexissegurança, mas nem sempre com verdadeiro conhecimento sobre o tema. Para se perceber do que estamos a falar, convém ter uma noção dos vários níveis de intensidade e de segurança. Nesta matéria, a solução encontrada na Dinamarca ganhou fama e tem sido apresentada como o modelo a seguir. Há que ter em conta que este modelo foi arduamente negociado e demorou cerca de dez anos para reduzir o desemprego de cerca de 12% para menos de 6%, criando um mercado de trabalho fluido no qual 30% dos empregados muda de emprego e em que a média de ligação a uma empresa seja de menos de 8 anos. Eu acho que nos encontramos no início de uma "nova ordem" nas relações económicas mundiais, na qual o chamado modelo social europeu vai ser submetido a enormes tensões. Quero acreditar que a flexissegurança pode ser a solução, no entanto, tenho muitas dúvidas sobre a sua aplicação em Portugal nos próximos anos, essencialmente por razões de falta de coragem política e também

devido ao mau momento económico que atravessamos.

**VE - Fala de coragem política. Haverá mesmo audácia por parte deste ou do outro Governo de a implementar?**

**JB** - Essa é uma das principais razões que me levam ser bastante céptico em relação ao sucesso da flexissegurança no nosso país. Na verdade, embora eu gostasse, não consigo acreditar que este (ou outro 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 diversas possibilidades de contrato de trabalho? Eu não! Diga-se, aliás, que o recentemente publicado livro branco das relações laborais, que vai estar na base das alterações ao Código do Trabalho,

veio comprovar esta minha ideia. No essencial, prepara-se (i) a mudança (cosmética) de localização de alguns artigos do Código, (ii) a passagem de alguns institutos (por exemplo, relacionados com Higiene e Segurança no Trabalho) para legislação especial, (iii) a introdução de alguns princípios meramente programáticos (por exemplo, relativos ao equilíbrio vida profissional/familiar), (iv) a simplificação de alguns processos (ex. despedimento por inadaptação),

(v) a flexibilização de alguns aspectos relacionados com o tempo de trabalho e, por último e mais importante, o reforço da contratação colectiva. Apesar destas alterações, tudo leva a crer que os pontos mais fulcrais e potencialmente mais polémicos do Código, como os relacionados com o despedimento, vão manter-se inalterados.

DIOGO ARCHER  
redacao@vidaeconomica.pt

## DIFERENÇAS CULTURAIS SÃO MAIOR OBSTÁCULO

**VE - Quais são os entraves à flexissegurança e qual a sua natureza?**

**JB** - Para além das limitações jurídico-constitucionais impostas pela letra da lei e da falta de coragem política, existem pelo menos mais dois tipos de entraves à transposição do modelo dinamarquês de legislação laboral para Portugal. O primeiro é económico, porque estas medidas têm um custo muito elevado. Na Dinamarca, o nível de impostos sobre os rendimentos do trabalho ultrapassa os 50% e só isso permite que os gastos públicos com o desemprego atinjam 1,66% do GDP. Na actual conjuntura, Portugal dificilmente (mas não é impossível) terá capacidade para suportar os custos dum investimento desta ordem. O segundo entrave situa-se no âmbito sócio cultural. As alterações na Dinamarca produziram-se numa realidade social completamente diferente da que caracteriza Portugal. O perfil cultural dos dois povos são muito distintos. Aliás, de todos os problemas que referi, o socio-cultural é aquele que me parece mais difícil de ultrapassar. De facto, estou convencido que a limitação constitucional vai ser no futuro naturalmente resolvida por acordo entre os dois grandes partidos nacionais.

A dificuldade económica também pode ser ultrapassada, bastando para tal obter ganhos na eficácia do Estado ou, por exemplo, desviar para o objectivo segurança algumas das verbas que estão destinadas a obras faraónicas de interesse duvidoso. O problema político será mais difícil de resolver, porque se funda no problema social, mas tenderá a ser ultrapassado à medida que a situação se torne mais difícil.

A legislação portuguesa terá, mais tarde ou mais cedo, que seguir o caminho da flexibilização, embora, por razões culturais, as soluções nunca possam ser as da Dinamarca. Terão que ser soluções que se adequem à realidade portuguesa. É por isso que eu digo que é uma questão de flexicoragem e de dispensegurança.





Pág. 7

### **FLEXISSEGURANÇA É INEVITÁVEL NO ACTUAL QUADRO LABORAL EUROPEU**

A flexissegurança defronta-se com fortes obstáculos à sua implementação em Portugal. Não há coragem política, o momento económico não é o propício e um perfil sócio-cultural diferente do nórdico são algumas das explicações para essa recusa. No entanto, tudo indica que não há outro caminho, como fez notar José Bancaleiro, director de recursos humanos do banco Financia.

José Bancaleiro, do  
Banco Finantia, afirma

## Flexissegurança é inevitável

Para além das limitações jurídico-constitucionais impostas pela letra da lei, há falta de coragem



política para transpor o modelo dinamarquês de legislação laboral para Portugal - afirma José Bancaleiro, director de RH do Banco Finantia. Mas existem ainda mais dois obstáculos: o económico e o sociocultural. Mas são ultrapassáveis.

**PÁG. 7**