

**Trabalho.** Estudo de Pedro Martins, investigador português da Universidade de Londres, conclui que a flexigurança pode aumentar a produtividade entre 5% a 10%, mas faz baixar os salários em cerca de 2%

# Flexibilidade laboral só beneficia produtividade

Custos da flexigurança para o Estado somam entre 2% a 3% do PIB

HUGO BORDEIRA, Londres

Liberdade para despedir é sinónimo de maior produtividade, mas também de crescimentos salariais mais baixos no curto prazo. Esta é a conclusão a que chegou o investigador Pedro Martins, docente da Universidade de Londres, que analisou a evolução de dez mil empresas nacionais ao longo da década de 1990 e antecipa alguns dos efeitos que a flexigurança teria em Portugal.

“A análise evidencia que a flexibilização dos despedimentos individuais, introduzida na lei de 1989 para as empresas com menos de 20 trabalhadores, beneficiou a produtividade, o que à partida indicia que a economia portuguesa melhoraria com a introdução da flexigurança”, afirma o académico. O reverso da medalha é que, “no curto prazo, os trabalhadores dessas companhias, sobretudo os mais qualificados, foram prejudicados por aumentos salariais mais baixos”. Isto porque, completa, “a posição negocial das pessoas ficou fragilizada, uma vez que há mais flexibilidade para despedir”.

Em termos concretos, os dados

do estudo *Dismissals for cause: the difference that just eight paragraphs can make* [Despedimentos com justa causa: a diferença que oito parágrafos podem fazer], publicado pelo Institute for the Study of Labor, em Bona, revelam que a simplificação dos despedimentos por justa causa fez crescer a produtividade das empresas portuguesas entre 5% e 10%, ao ano. Boas notícias para a economia, portanto. No entanto, à redução das garantias dos trabalhadores e o consequente aumento do poder negocial dos patrões também fizeram encolher os aumentos salariais desses empregados em cerca de 2%, isto comparativamente com as companhias abrangidas por um regime laboral menos flexível (com mais de 20 funcionários).

Todos estes resultados foram obtidos através da análise sistemática da lei laboral de 1989. Um documento que, no entender deste investigador, é ainda o principal pilar do mercado de trabalho português, já que “a revisão laboral de 2003 foi essencialmente uma consolidação de vários diplomas”. Essa lei de há 18 anos definia 12 parágrafos com procedimentos para o despedimento colectivo, dos quais apenas quatro se aplicam às pequenas

## Microempresas têm flexibilidade desde anos 90



O investigador Pedro Martins analisou 10 mil empresas nacionais

nas companhias. Isto significa que as microempresas já têm flexibilidade para despedir desde a década de 90. Já no que respeita às empresas com mais de 20 funcionários, Pedro Martins não tem dúvidas: “Portugal é o país com a lei laboral mais rígida da OCDE. Esta rigidez é medida em função de vários critérios, mas em quase todos eles surgimos no topo do ranking.” Mais: “No que respeita ao despedimento individual somos de longe o mais rígido. Mas os sindicatos têm razão

quando se queixam do abuso do despedimento colectivo pelos patrões, porque aqui a lei é bastante flexível.”

Independentemente destes resultados, a aplicação de um regime semelhante ao modelo nórdico da flexigurança teria custos muito pesados no imediato, que só a partir do terceiro ano começariam a ser compensados com ganhos de produtividade. Na Dinamarca, este modelo laboral, que implica mais protecção social no desemprego e mais flexibilidade na contratação e despedimento, custa ao Estado entre 2% a 3% do PIB. Poderá Portugal dar-se a esse luxo?

## perfil

### PEDRO MARTINS

- Tem 32 anos
- Doutorado pela Universidade de Warwick
- Docente da Universidade de Londres, é consultor regular da OCDE e da Comissão Europeia

Pedro Martins, 32 anos, é docente da School of Business and Management, da Universidade de Londres, e investigador do Instituto Superior Técnico. Radicado na capital britânica há dez anos, é um dos investigadores portugueses com mais trabalhos publicados sobre o mercado de trabalho português, tema que desenvolveu na sua tese de doutoramento, realizada na Universidade de Warwick, em 2004. Efectuou também vários estudos sobre o assunto para o Banco de Portugal e é consultor regular da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e da Comissão Europeia.

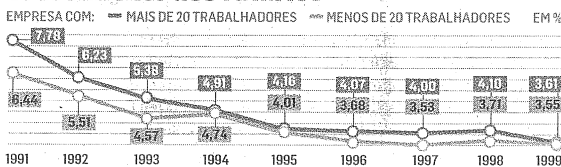
## Licença para despedir

O mercado de trabalho português está muito segmentado, com 80% dos trabalhadores a gozarem do privilégio de um emprego permanente e os restantes 20% a lutarem com contratos temporários, quase sempre precários. Sem licença para despedir, o processo litigioso de despedimento individual nas empresas de média/grande dimen-

são arrasta-se, em média, durante um ano em tribunal, período durante o qual a companhia tem de continuar a pagar ao trabalhador. Para consumir um despedimento individual com justa causa é necessário assegurar uma série de passos e, em caso de qualquer erro processual ou administrativo, pode ser considerado inválido e a empresa forçada a rein-

tegrar o trabalhador. Já numa rescisão amigável, o caso muda de figura. O esquema mínimo de indemnização fixado pela lei portuguesa (um mês de salário por cada ano de trabalho) é até relativamente generoso quando comparado com outros países, já que, por exemplo, no Reino Unido a norma é uma semana de salário por cada ano de trabalho.

## Crescimento dos salários (ANUALIZADO)



## Crescimento da performance das empresas

