

O dedo na ferida

O questão acerca do destino a dar aos funcionários dos institutos públicos que vão desaparecer está a gerar alguma polémica. Como esses funcionários não são precisos mas também não podem ser despedidos, houve quem avançasse a ideia de o Estado os convidar a pedir licença sem vencimento. Nesse caso, poderiam ir dar uma volta descansados, que não perderiam o seu vínculo à função pública. Esse episódio caricato coloca o dedo na ferida relativamente a dos mais graves constrangimentos de que padece a Economia Portuguesa. Referimo-nos, obviamente à legislação de protecção ao emprego.

À primeira vista, o princípio da estabilidade do emprego, consagrado no artigo 53º da Constituição, visa defender os trabalhadores. Mas na prática, a eficácia do mecanismo encontrado é muito discutível. Isto porque acarreta perdas de eficiência consideráveis, quer ao nível individual, quer ao nível agregado, que prejudicam a produtividade do trabalho. Em última análise, quem paga pela estabilidade no emprego são os próprios trabalhadores, com salários mais baixos.

As perdas de eficiência ocorrem a vários níveis. A mais óbvia resulta da neutralização da ameaça de despedimento como mecanismo dissuasor de comportamentos perversos. Se o trabalhador não pode ser despedido, porque razão se há de esforçar? Na função pública, esse problema é tanto mais grave quanto existem regras de promoção automáticas, que contribuem para o divórcio entre a remuneração e o desempenho. Ainda ao nível dos incentivos, se os trabalhadores vão menos vezes ao mercado de trabalho, estarão com certeza menos dispostos a investir na sua própria formação. A consequência é um sub-investimento generalizado em capital humano, que penaliza fortemente a competitividade da economia.

Em termos agregados, a protecção ao emprego restringe a capacidade de ajustamento da economia aos choques reais. Por exemplo, se em virtude do alargamento a Leste for vantajoso para Portugal produzir menos tecido e mais calçado, todos ganharíamos se o ajustamento fosse rápido. Mas a legislação actual, ao onerar os despedimentos, impõe à economia um sub-aproveitamento de recursos. Por um lado, as empresas em declínio são condenadas a uma morte lenta, pois ficam impedidas de se

redimensionar. Durante esse processo, tendem a dividir o mal pelas aldeias, pagando salários mais baixos a todos os trabalhadores. Por outro lado, em lugar de se deslocarem para as empresas mais produtivas, os trabalhadores tendem a permanecer nas empresas em declínio, possivelmente abdicando de qualquer formação profissional.

Finalmente, as empresas em crescimento procuram ser mais cuidadosas na admissão de trabalhadores. Esse cuidado poderá traduzir-se numa maior duração do desemprego (como sugerem alguns estudos) ou num aumento do trabalho precário. Em Portugal, muitas empresas recorrem aos contratos a prazo. Esse mecanismo, criado no final dos anos 70 para contornar a rigidez das leis laborais, assenta como uma luva em sectores que usam mão de obra não qualificada e onde, por conseguinte, não há custos associados à rotação de trabalhadores. Não será, pois de estranhar, que em Portugal se verifique uma maior propensão a investir em actividades onde a formação específica de recursos humanos é menos relevante. Com precariedade pagam uns o excesso de protecção de outros! Acresce que, quando as empresas contratam efectivos, tendem a guardar para si o prémio de risco implícito no contrato de trabalho. Isto é, a empresa actua como seguradora e o trabalhador paga, com um salário menor, o benefício da estabilidade do emprego.

Em suma, reduzindo o incentivo ao esforço, aumentando os custos de ajustamento e condicionando a qualidade do investimento, uma protecção ao emprego elevada gera perdas de eficiência que necessariamente se traduzem em sacrifício de rendimento. A consciência desse facto tem levado alguns países a flexibilizar as leis laborais. Portugal, que no final dos anos 80 exibia a legislação mais restritiva da OCDE (ver figura), praticamente não evoluiu desde então. Em termos relativos até piorou, pois alguns países anteriormente pouco competitivos (veja-se a Espanha) encetaram entretanto reformas profundas.

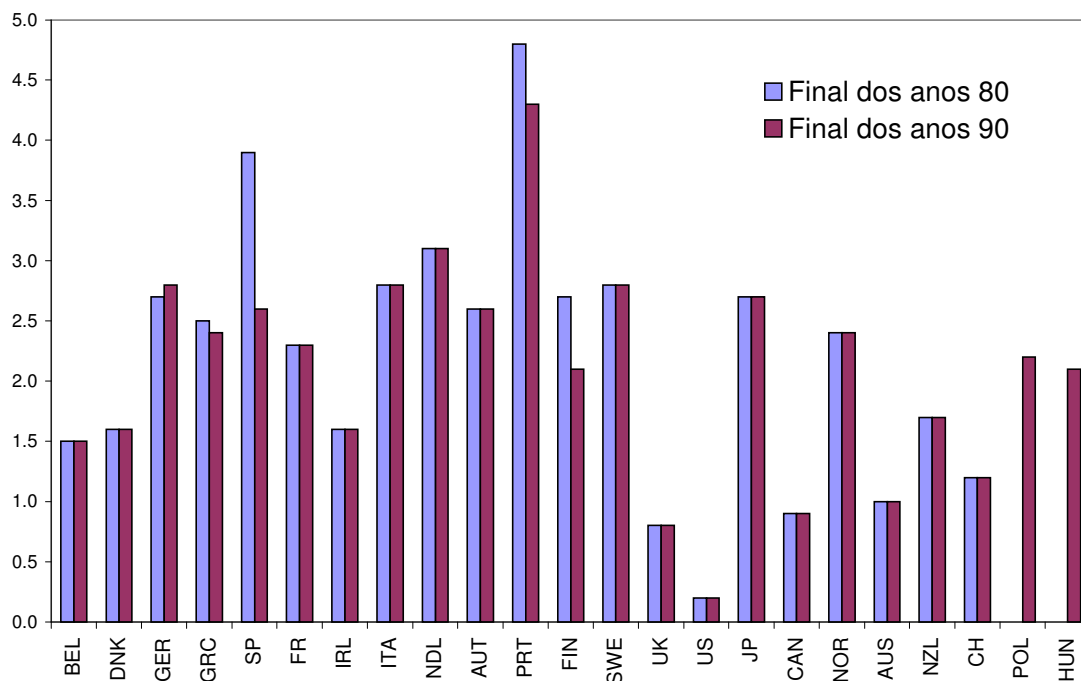
Indiscutivelmente, a flexibilização das leis laborais deve ser acompanhada por medidas de protecção social que ajudem a minimizar os custos do desemprego. Mas é claramente preferível pagar subsídios de desemprego e financiar programas de reciclagem destinados a incrementar a mobilidade sectorial do trabalho do que persistir no apoio a empresas sem potencial de crescimento.

Em Portugal, e não obstante as sucessivas recomendações feitas por organismos internacionais, a questão das leis laborais continua a ser tabu. Ao ponto de uma coligação de direita com maioria parlamentar ter receio em explicitar no programa de governo as suas intenções nessa matéria (se é que tem). De uma vez por todas, é necessário colocar em cima da mesa a questão da flexibilização das leis laborais. Essa reforma é essencial à competitividade da Economia Portuguesa e não será fácil encontrar no futuro um momento político tão oportuno como este. Haja coragem!

Miguel Lebre de Freitas

Universidade de Aveiro, 23/4/02

Figura 1: Grau de protecção ao emprego



Fonte: OCDE