

Mercado de Trabalho e relações laborais na empresa, duas sínteses do livro branco

23-Fev-2008

O Livro Branco das Relações

Laborais faz uma síntese onde procura caracterizar o mercado de trabalho de Portugal e outra sobre as relações laborais na empresa. Estas duas sínteses merecem leitura pelos elementos que fornecem, apesar de reafirmarem conclusões conhecidas, nomeadamente de que a especialização da economia portuguesa se baseia nos baixos salários e numa alta taxa de precariedade. Por isso, publicamo-las aqui.

Caracterização do mercado de trabalho

"O mercado de trabalho português caracteriza-se por uma elevada taxa de participação; uma taxa de desemprego historicamente baixa, mas que tem mostrado uma tendência de aumento sustentada na importância crescente do desemprego de longa duração; uma composição do emprego que se caracteriza por uma forte segmentação e com um peso das formas atípicas de emprego superior às observadas noutros países europeus; níveis salariais reduzidos e uma desigualdade da distribuição de salários das mais altas da União Europeia ". (...)

A magnitude do processo de criação e destruição de emprego em Portugal, que envolve trimestralmente cerca de 5% do emprego total, correspondendo a 300 mil trabalhadores, e o contributo dos diferentes tipos de contratos para este processo é um dos sinais mais visíveis da segmentação existente na economia portuguesa". (...)

Os contratos sem termo, que têm uma elevada protecção, representam uma parte cada vez menor do emprego total (com taxas líquidas de criação negativas) e os contratos a termo, com taxas líquidas de criação positivas, representam a maioria dos fluxos de criação e destruição de emprego.

Adicionalmente, nos últimos 4 anos, os trabalhadores com este tipo de contrato registaram um aumento nas taxas de transição para o desemprego ou inactividade, ao mesmo tempo que a taxa de transformação de contratos a termo certo em contratos sem termo diminuiu, em particular nas durações próximas dos 36 meses.

No mercado de trabalho português o trabalho por conta própria e o emprego com contrato a termo certo têm, tradicionalmente, um importante papel no ajustamento ao ciclo económico. (...)

Neste contexto, o sistema de protecção social tem dificuldades acrescidas de atender e de se adaptar aos fenómenos de duração de períodos de não emprego mais extremos: as curtas e as longas durações. As primeiras não estão muitas vezes cobertas por qualquer forma de protecção, o que fragiliza a mobilidade desses trabalhadores; as segundas são o reflexo da

dificuldade de voltar ao emprego de alguns trabalhadores e necessitam de sistemas de protecção específicos.

Por último verifica-se que o sistema de protecção social no desemprego, tendo embora taxas de substituição de rendimentos próximas da média europeia, deixa sem cobertura a protecção dos rendimentos de uma parte significativa dos desempregados." LBRL, pgs 47/49

Relações laborais na empresa

"Os resultados da aplicação do questionário sugerem que as relações laborais na empresa constituem em Portugal um domínio de claro predomínio da posição patronal e de escassa influência dos sindicatos e de outras formas de representação colectiva dos trabalhadores na empresa na determinação de três dos principais parâmetros da relação salarial.

Sendo muito expressiva a valoração positiva do papel dos sindicatos quanto aos resultados da acção destes em favor da segurança do emprego e da qualidade das condições de trabalho, verifica-se, no entanto, que cerca de 2/3 dos inquiridos nunca esteve sindicalizado, que mais de 60% não simpatiza com nenhum sindicato, que mais de metade não reconhece eficácia a nenhum sindicato e que 4/5 declara nunca ter feito greve.

No que respeita à acção colectiva na empresa, a informação recolhida sugere que esta existe em apenas 1/3 do mundo do trabalho e que não há qualquer forma de representação colectiva dos trabalhadores em cerca de 2/3 das empresas.

No mesmo sentido, a informação recolhida e a análise realizada sugerem que são predominantes os traços do unilateralismo patronal e da individualização das relações laborais, o que se traduz tanto no modo de determinação dos principais aspectos das condições de trabalho - salário, horário e categoria profissional -, como no facto de que 4/5 dos inquiridos declararem preferir resolver um eventual conflito individual directamente com o empregador e de mais 4/5 dos respondentes declararem nunca ter feito greve.

Os respondentes avaliam positivamente o passado profissional recente, as perspectivas profissionais de curto prazo, as relações com o empresário e com os colegas de trabalho e, em média, consideram que os seus direitos são respeitados. Porém, a análise do grau de satisfação - desenvolvida com base nos índices criados - mostra que as respostas directas às questões sobre valores associados ao trabalho devem ser lidas em conjunto com a auto-avaliação das características do emprego do respondente e, feita nestes termos, conduz uma

avaliação sempre negativa do grau de satisfação, particularmente expressiva no que respeita ao nível de remuneração, à autonomia profissional e às oportunidades de progressão profissional. A análise dos componentes principais indica que, em Portugal como nos outros países analisados, a insatisfação é maior com os factores extrínsecos do que os factores intrínsecos da tipologia de Herzberg. O grau de insatisfação com as condições de trabalho em Portugal é o terceiro mais elevado dos nove países analisados.

No que respeita aos factores de condicionamento do futuro profissional, a análise realizada sugere duas conclusões. Em primeiro lugar, que, no conjunto dos inquiridos, é semelhante a importância atribuída ao nível de qualificações profissionais detidas, à protecção legal contra despedimentos e à protecção social em caso de despedimento. Em segundo lugar, que os inquiridos atribuem a maior relevância à situação económica da empresa e às decisões dos empregadores, seguida dos restantes factores e instâncias de decisão associadas nos dois outros componentes, que não diferem estatisticamente entre si.

Por último, a análise mostra que apenas uma minoria dos inquiridos se considera em posição "forte" num mercado de trabalho regulado principalmente pelo poder patronal e, apesar da apreciação largamente positiva da potencial influência dos sindicatos na segurança de emprego dos trabalhadores por conta de outrem e nas condições de trabalho de todos os assalariados, parece ser reduzida a influência sindical nas relações laborais de empresa." LBRL, pg 85

A análise e conclusões a que chegou a comissão, há muito conhecidas, são que a especialização da economia portuguesa se baseia nos baixos salários, numa alta taxa de precaridade, numa enorme rotação de emprego, de destruição e criação de emprego, pondo em causa uma ideia pré concebida - pela OCDE, governo e patrões - quanto à rigidez da legislação laboral portuguesa.

Os problemas da organização do trabalho, da qualificação dos trabalhadores e dos patrões que é baixa, da falta de participação dos trabalhadores nas decisões da produção, do unilateralismo patronal e da individualização das relações laborais, não se resolvem, antes agravam, os problemas de produtividade e competitividade da economia. As propostas apresentadas não encontram um caminho para a resolução dos problemas.