

Escola de Ciências Sociais e Humanas  
Departamento de Economia Política

A Flexigurança aplicada às Microempresas  
Visão Crítica sobre o Direito do Trabalho quando aplicado à  
realidade portuguesa

Amélia Cristina Santos Pinto Queiroz Mesquita

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Direito da Empresas, Especialidade em Direito do Trabalho

Orientador:

Doutor António Lemos Monteiro Fernandes, Professor Catedrático Convidado Jubilado,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

[Junho de 2017]



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

**A Flexigurança aplicada às Microempresas**  
**Visão Crítica sobre o Direito do Trabalho quando aplicado à**  
**realidade portuguesa**

**Amélia Cristina Santos Pinto Queiroz Mesquita**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Direito da Empresas, Especialidade em Direito do Trabalho

Orientador:

Doutor António Lemos Monteiro Fernandes, Professor Catedrático Convidado Jubilado,  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

[Junho de 2017]



(...) se o desenvolvimento se encontra no nosso futuro, não será com as ideias do  
passado que o alcançaremos;  
se o desenvolvimento é um produto da própria comunidade, não serão outros  
senão os seus próprios membros que o construirão.  
(tradução livre de: Boisier, 1999: 89).



## **Agradecimentos**

Os meus agradecimentos são dirigidos :

Ao Doutor António Monteiro Fernandes que, – com erudição e paciência me orientou, tornando possível chegar até aqui, estimulando-me e incentivando-me.

Ao meu “Colega” e marido, Paulo Mesquita, por me ter auxiliado na elaboração deste trabalho e ter estado sempre presente.

Ao meu filho, a quem dedico o meu esforço, por ele ser o meu “futuro” e porque é por ele que eu “corro”

E claro às minhas origens: os meus queridos pais.



## Resumo

A feitura de qualquer obra, literária, científica ou outra ( e também a deste humilde ensaio) , não necessita de qualquer justificação especial. Para que nasça, é bastante a vontade legítima de criar ou de testemunhar algo. Contudo, a essa vontade aliam-se, por vezes, circunstâncias acidentais e inesperadas que a transformam num projecto concreto e tornam, para o autor, urgente essa tarefa.

O tema que se pretende abordar relaciona-se com um outro já bastante debatido, a flexigurança, mas propondo, agora, a sua aplicação, ao nível das microempresas, tema que, desta perspectiva, não goza de qualquer abordagem, pelo menos por entidades públicas.

Abordar-se-à o problema de um direito laboral que, pensado para ser aplicado indiferentemente a qualquer tipo de empregador ou empresa, corre o risco de gerar desequilíbrios que, na prática geram injustiça social. Referimo-nos, evidentemente, àquela “empresa” constituída apenas pelo seu próprio e único fundador, – a microempresa.

Faz-se referência, igualmente, às características da relação laboral no seio de uma microempresa. Focaremos ainda a necessidade urgente de dimensionar o direito do trabalho, sem com isso promover a desigualdade.

Caracteriza-se a flexibilização, quer interna quer externa, ao nível das microempresas.

Por fim falamos da necessidade de pensar a flexibilização, não de uma forma pura e dura, mas sustentada por uma vertente de segurança efectiva. Ou seja, é fundamental facilitar a actuação, a gestão do empregador, da microempresa, mas sem esquecer a protecção que merece quem nelas trabalha.



## **Abstract**

The making of any work, literary, scientific or other (and also to test this humble), does not require any special justification. To be born, it is quite legitimate to create the will or witness something. However, this will combine with sometimes unexpected and accidental circumstances that transform a concrete project and make it to the author, this urgent task.

The theme that proposes to address relates to another already well debated, flexicurity, but proposed now, its application, the level of micro, theme, this perspective does not enjoy any approach, at least for public bodies.

Address up-to the problem of a labor law that, thought to be applied indifferently to any employer or company, runs the risk of creating imbalances in practice generate social injustice. We refer, of course, to that "company" consists only of its own and sole founder, microenterprise.

Reference is made also to the characteristics of the employment relationship within a microenterprise. Focus is still an urgent need to scale the labor law, without thereby promote inequality. Characterized easing, both internal and external, to the micro level.

Focus is still an urgent need to scale the labor law, without thereby promote inequality.

Characterized easing, both internal and external, to the micro level. Finally we talk about the need for flexible thinking, not a pure and hard, but sustained by a form of effective security. Ie, it is crucial to facilitate action, the management of the employer, microenterprise, but without forgetting the protection it deserves who work in them.



## ÍNDICE

Agradecimentos.....	V
Resumo.....	VII
Abstract .....	IX
ÍNDICE .....	XI
Introdução .....	1
1. Enquadramento do Tema Objecto de Estudo.....	1
2. Justificação:.....	7
3. Objectivos: .....	12
4. Metodologia .....	14
Capítulo I.....	17
1. A Sustentabilidade Económica do Sistema de Tutela Laboral.....	17
2. Tendências modernas do Direito do Trabalho: a flexibilização dos regimes laborais, a flexigurança.....	17
3. Transformações do mercado de trabalho e crise do Direito do Trabalho.....	18
4. A dimensão da empresa e o direito do trabalho, em Portugal.....	19
4.1. Principais projecções regimentais da classificação tipológica das empresas laborais	20
4.2. O processo de “dimensionamento” do direito do trabalho no contexto da flexibilização das leis laborais .....	23
Capitulo II .....	27
1. A Flexigurança – Enquadramento.....	27
1.1. Flexigurança- O que é? .....	27
1.2. História do conceito .....	28
1.3. Formas de Flexigurança .....	30
2. Nível, regulação e meios de aplicação nacionais, da flexigurança.....	31
3. A flexigurança: interna e externa .....	31
4. Outra visão sobre flexigurança - para Alka Obadic (Croácia) .....	34
4.1. Princípios comuns e aplicação da flexigurança.....	36
Capitulo III.....	39
1. Flexigurança e o modelo social europeu .....	39
1.1. Comissão Europeia e Parlamento Europeu, Comité Económico e Social Europeu ....	39
1.2. A flexibilidade interna e externa .....	43
1.3. Diálogo Social-.....	44
1.4. Objectivos europeus a curto e a médio prazo.....	45
1.5. Aplicação da flexigurança-.....	46
1.6. O conceito de flexigurança.....	47



Capítulo IV- Flexigurança – Breve nota de direito comparado .....	55
1.O exemplo Dinamarquês .....	55
2.O exemplo holandês .....	57
3.O sistema de indemnização austríaco .....	59
4.Redução do contrato a termo, na Espanha. ....	60
5.O acordo Towards 2016 entre os parceiros sociais na Irlanda .....	61
6.Flexigurança no Japão.....	61
7.Flexigurança na Alemanha .....	64
8.Flexigurança e modelo social francês .....	67
9.Conclusão:.....	70
Capítulo V .....	71
1.Breve esboço da história recente das microempresas .....	71
2.As Relações Sócio-Laborais em Micro Empresas .....	72
3.As microempresas: classificações .....	74
4.Panorama geral da evolução das microempresas .....	75
5. O papel das microempresas na criação de emprego.....	77
5.1. Factores condicionantes da criação/manutenção de emprego nas microempresas.....	78
6.A qualidade do emprego nas Microempresas.....	81
6.1. Qualificação dos Empresários e Trabalhadores .....	83
6.2. Contratos, Remunerações e Regalias .....	83
6.3. Flexibilidade e Polivalência .....	84
6.4. Formação.....	85
6.5. Sindicalização .....	85
7.Conclusão.....	86
8.O impacto das microempresas na U.E.....	86
9.O cenário estatístico económico.....	88
Capítulo VI - Conclusões finais: .....	91
1.Modernização do Direito do Trabalho: transições profissionais .....	91
2.O Princípio da Igualdade e o Alcance Permissível da Discriminação .....	92
3.Factores de diversa índole subjazem à preocupação de flexibilizar:.....	93
4.A relevância do factor dimensional.....	94
5.A dimensão da empresa, como elemento diferenciador.....	95
6.O princípio da igualdade e o alcance permissível da discriminação .....	99
7.Segundo Ronald G. Sultana .....	101
8.Finalmente, o pensamento de Mário Pinto.....	102
Bibliografia .....	107



## Introdução

### 1. Enquadramento do Tema Objecto de Estudo

O Direito do Trabalho português centra-se tradicionalmente na empresa. Todavia, a evidenciação das suas características, *maxime* a sua dimensão, não tem constituído uma preocupação legislativa deste ramo jurídico.

Daí na abordagem que se segue, se nos afigure necessário questionar, analisar e sugerir:

- a) Como adaptar a lei laboral ao universo português de agentes económicos, constituído por microempresas?
- b) Como adaptar a estratégias da flexigurança à realidade das microempresas, começando pela flexibilização da lei laboral, e reforçando o apoio ao trabalhador em caso de despedimento, mas no sentido de o responsabilizar na procura e aceitação de emprego?
- c) Como dar resposta a esta questão libertando as microempresas duma asfixia de gestão e ao mesmo tempo aproveitar para a valorização da “mão de obra” disponível?
- d) Em que medida a função social do Direito do Trabalho é hoje válida, e se se mantém sustentável (– a propósito dizia ou questionava-se um autor francês sobre a necessidade de se queimar os Códigos de Trabalho para sobrevivermos).
- e) O Direito do Trabalho ao longo da história nacional: mais liberal, menos liberal?
- f) Qual a experiência de países com uma política laboral mais perto da flexigurança?

O debate acerca da dimensão da empresa e das relações laborais tem merecido, da parte da doutrina juslaboral portuguesa, muito pouca ou nenhuma atenção, apesar de ter alguma visibilidade, a nível europeu sobretudo a partir do fim da década de oitenta – situação que dificulta qualquer tentativa de teorização conceptual prévia a uma análise do direito positivo.

No domínio laboral, a atenção dos estudiosos centrou-se durante muito tempo nas empresas de grande dimensão, ignorando as restantes.

Trata-se de falar de flexibilidade laboral à medida da dimensão da empresa, do nível da sua actividade e/ou do mercado de trabalho. Isto é, o presente ensaio tem como pano de fundo, como fim último a microempresa, e a necessidade de um processo de modificações jurídicas que vise a diminuição dos constrangimentos impostos à actividade económica resultantes da existência de regras juslaborais.

Com efeito nem sempre as soluções laborais ponderam suficientemente os respectivos efeitos económicos e podem, por isso, ter resultados económicos perversos, que, cedo ou tarde, se reflectirão no próprio regime laboral. Ou seja, a Ciência Jurídica, ou melhor a Ciência Juslaboral deve ter em conta o facto de o Direito do Trabalho ser uma das áreas jurídicas que mais interage com a Economia.

As empresas com menos de 10 trabalhadores correspondem a 80% do tecido empresarial português, empregando aproximadamente 30% dos trabalhadores<sup>1</sup>; quanto aos trabalhadores que ocupam cargos de administração ou de direcção, é difícil determinar o valor percentual, mas será necessariamente uma percentagem diminuta em relação aos, aproximadamente, três milhões de trabalhadores subordinados.

A distinção entre pequenas e grandes empresas é realista e razoável, não pondo, por isso em causa o princípio da igualdade. A igualdade de tratamento determina apenas que não haja diferenciações discriminatórias; não porá em causa a licitude de estatutos distintos com justificação objectiva.

A distinção entre trabalhadores de pequenas, médias ou grandes empresas e trabalhadores de microempresas ou que, ocupem cargos de administração ou direcção justifica-se tendo em conta, por exemplo, a confiança e proximidade relevantes na relação de trabalho.

Segundo estudos realizados, uma legislação rigorosa de protecção do emprego reduz o número de despedimentos, mas também a taxa de reinserção no mercado de trabalho após um período de desemprego. Na decisão de contratar novos efectivos, as empresas terão em consideração a probabilidade de virem a ter de suportar elevados custos de despedimentos. Este é um dado que reveste especial relevância para as pequenas empresas.

O modelo de “flexigurança” consiste em oferecer mais benefícios sociais em troca de maior facilidade nos despedimentos. É uma combinação de despedimentos flexíveis com subsídios de desemprego generosos.

Os **financiamentos europeus** podem contribuir de forma significativa para o financiamento das estratégias de flexigurança, pois os fundos estruturais apoiam especialmente a formação nas empresas, a aprendizagem ao longo da vida e a promoção do espírito empresarial.<sup>2</sup> De referir que uma estratégia de “flexigurança” não é uma estratégia de liberalização dos despedimentos, mas sim de aumento da mobilidade laboral .

---

<sup>1</sup> Amado,João Leal- “ Microempresa e Direito do Trabalho: o dilema dimensional”, Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais-Homenagem aos profs. Doutores A.F. Correia, O.Carvalho e V.L.Xavier – pag 399 e segs

<sup>2</sup> Europa- síntese da legislação da UE – sitio da net

A diferenciação normativa com base na dimensão da empresa insere-se numa estratégia mais vasta, de flexibilização do ordenamento jurídico-laboral, e as coordenadas são, essencialmente, as seguintes:

- a) o Direito do Trabalho clássico, muito rígido e excessivamente garantístico, cria mais problemas do que os que resolve, tanto no plano económico como no da gestão empresarial (implica custos acrescidos para as empresas, não favorece a produtividade laboral, perturba a competitividade empresarial, dificulta a mobilidade e a adaptabilidade da mão-de-obra, etc.);
- b) o Direito do Trabalho deve ser concebido como um instrumento ao serviço das políticas de promoção do emprego e de combate ao desemprego, domínio em que as microempresas e as pequenas empresas revelam grandes potencialidades, podendo e devendo ser chamadas a desempenhar um papel fundamental;
- c) o Direito do Trabalho deve ser criativo, colocando “produtos normativos” atractivos à disposição das microempresas, de forma a elas conseguirem resistir à concorrência das restantes empresas, assim como às conjunturas menos favoráveis, e se mostrem mais receptivas à contratação de novos trabalhadores – que podia traduzir-se, por exemplo, na admissão incondicionada de contratos a termo no seio das microempresas, na fixação de um salário mínimo, (o que , na nossa modesta opinião poderia até ser aumentado e igual para todos os trabalhadores de qualquer empresa, por não ser aí que reside o problema em causa); no pagamento de compensações ou indemnizações, essas sim, mais reduzidas no caso de despedimento de um trabalhador de uma microempresa, etc...<sup>3</sup>

Deve o ordenamento jurídico-laboral atender à diferente dimensão das empresas, criando estatutos juslaborais distintos para os respectivos trabalhadores? Ou deve prevalecer uma concepção mais uniformizadora daquele, que assegure a igualdade de tratamento entre trabalhadores, ainda que desenvolvam a sua actividade no seio de unidades empresariais muito desiguais entre si? Que razões poderão justificar o tratamento laboral diferenciado? Razões ligadas a especiais factores relacionais e fiduciários, característicos das relações de trabalho nas microempresas, como as que motivaram o artº 392 do Código do Trabalho? Ou também razões

---

<sup>3</sup>Amado,Joao Leal- “ Microempresa e Direito do Trabalho: o dilema dimensional”, Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais-Homenagem aos profs. Doutores A.F. Correia, O. Carvalho e V.L. Xavier-pag 399 e segs.

de ordem económica, ligadas à tutela e à promoção das microempresas, concebidas estas como principais instrumentos criadores de emprego no nosso país?

Quando deste tema se fala, vem logo à ideia de alguns, o princípio da igualdade, de matriz constitucional e a sua eventual violação.

Será que tratar de igual modo empregadores de dimensões tão diferentes, com características tão díspares, – mas que tanto contribuem para dar emprego neste país, – não enfermará de inconstitucionalidade? Não deverá a lei considerar este “empregador precário”, – o dono da microempresa – como uma realidade digna de tratamento legal e protecção legal específica e ajustada?

Existe, e bem, uma pressão sobre o Direito do Trabalho para que este incorpore a dimensão da empresa como uma das suas variáveis regulativas (dimensão empresarial como fonte de diversidade normativa juslaboral).

Diz a Constituição que ao Estado compete, constitucionalmente, incentivar a actividade empresarial, “em particular das pequenas e médias empresas” ( artº 86º da Constituição da República Portuguesa)<sup>4</sup>

Talvez começar por adaptar a lei ordinária à realidade e necessidades dessas mesmas empresas, fosse um meio de o fazer e um bom ponto de partida!

Isto porque as microempresas fazem parte da nossa economia, e na medida em que a economia se efectiva em relações entre os sujeitos económicos (relações implicadas pela divisão social do trabalho), essas relações podem ser objecto da ordem jurídica e a ordem económica pode traduzir-se em ordem jurídica da economia.

O ponto de partida da constituição económica é a estrutura económica portuguesa, o seu objecto. É a própria economia que determina o que se há-de elevar ao plano da constituição económica. Os artºs 61º, nº 2, 81º, al.f), 87º e 100º da Constituição da República portuguesa, constituem exemplos de afloramentos constitucionais que atribuem às empresas uma função muito importante na vida económica e na configuração do regime em vigor assente no mercado e na coexistência concorrencial entre sectores. Mas para compreender a empresa como realidade criadora, e como peça fundamental numa economia de mercado, tem que se atender às suas bases jurídicas e aos seus pressupostos, sem o que não é possível assegurar a realização prática da liberdade económica e dos direitos económicos.

Acrescente-se que o Tratado da Comunidade Europeia revela particular atenção a este

---

<sup>4</sup>.O apoio às médias e pequenas empresas, e em geral, às iniciativas e empresas geradoras de emprego, constitui um dos objectivos da nossa politica industrial, nos termos do artº 100º al. d) da CRP

ponto, estabelecendo que as directivas comunitárias em matéria social “devem evitar impôr disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas” ( artº 137º nº 2 al.b))

A tendência para dimensionar o Direito do Trabalho, ou seja, para construir regimes laborais diversificados e adaptados à dimensão da empresa na qual o trabalho é prestado, não foi ignorado pelo Código do Trabalho de 2003, nem pelo actual. Constitui um vector não despiciendo do processo de flexibilização das leis laborais que tem vindo a ser empreendido em vários países vizinhos, mas que, entre nós se mostra ainda algo modesta. Embora a tendência seja para que tal diferenciação dimensional se acentue e agudize.

O factor empresarial, principalmente no nosso país, e em países como o nosso, não tem deixado de dar o seu contributo para esse processo de diversificação ou diferenciação normativa, reivindicando-se crescentemente do Direito do Trabalho que ele module as suas normas em função da dimensão da empresa. O Código do Trabalho estabelece um marco jurídico sólido, – ao enunciar a classificação tipológica das empresas laborais, no seu artº 100º – , a partir do qual o processo de diferenciação pode ser instaurado. As especialidades regimentais mais relevantes dizem, obviamente, respeito às microempresas, sendo certo que de acordo com as estatísticas disponíveis as microempresas representam mais de 80% do nosso tecido empresarial, neles laborando quase 30% da mão- de obra assalariada neste país<sup>5</sup>.

À semelhança de outros países, também Portugal tem apresentado uma nota flexibilizadora na sua mais recente legislação laboral, mas, uma inadequada protecção legal, um contexto económico e social pouco propício ou a pura e simples persistência de uma postura que diríamos quase arcaica, dasadaptada da realidade, têm dificultado a aplicação do pilar da adaptabilidade.

Por parte da União Europeia a força de acção é limitada, e para além dos estudos, resoluções, recomendações e pareceres dos seus órgãos e instituições, o esforço de uma restrita harmonização esgota o campo de intervenção, já que a imposição de uma disciplina jurídica comum ainda não existe.

Pergunta-se se a diversidade de sistemas existentes não porá em causa os objectivos económicos de realização de um mercado interno? Não falseará a livre concorrência, não impedirá a desejada coesão económica e social? Ou seja, será que não inviabilizará o emprego, que o tratado de Amsterdão elege a ponto fulcral da União (entre outras coisas, fazer do emprego e dos direitos dos cidadãos o ponto central da União, orientar as suas políticas de

---

<sup>5</sup>www.bportugal.pt- Analise sectorial das sociedades não financeiras em Portugal 2010/2011, pag.17

emprego de forma coerente com a política económica da Comunidade; promover uma mão de obra qualificada e adaptável; favorecer mercados de trabalho que reajam positivamente a uma economia em mutação etc.)?)

A resposta só pode ser positiva e obriga, assim, a pensar ou repensar o papel das instituições comunitárias, como órgãos mais intervenientes. Só para recordar alguns dos objectivos a que este tratado se propunha eram: orientar as suas políticas de emprego de forma coerente com a política económica da Comunidade; promover uma mão- de -obra qualificada e adaptável; favorecer mercados de trabalho que reajam positivamente a uma economia em mutação; o reforço da ação social da União (a luta contra a exclusão e a pobreza são o novo complemento do modelo social da União). Se bem, que na nossa opinião, esta será sempre uma missão muito difícil, tendo logo como obstáculo, a imposição de um sistema laboral uniforme, num conjunto de realidades historicamente tão diferentes, como são os estados membros.

Constata-se alguma observância, através das várias alterações da lei laboral, da necessidade crescente da flexibilização da lei laboral. Apesar de que, a flexibilização não tem que se traduzir em normas que reforcem os poderes patronais de gestão da força de trabalho, visando, apenas a operacionalidade da microempresa. Mas deve também a mesma flexibilidade ser uma flexigurança, ou seja, criar um sistema mais fácil para o pequeno patrão e não mais difícil para o empregado deste. Ou seja, procurar ter um sistema de apoio ancorado na protecção no desemprego e formação contínua, que facilite a procura de um emprego futuro.

Veja-se no Código de Trabalho de 2009, as alterações específicas direccionadas às microempresas, de que é exemplo, a possibilidade de não reintegrar o trabalhador ( artº 392º do C.T.), o aligeiramento do procedimento disciplinar em caso de ser promovido por uma microempresa, etc.. O que, em abono da verdade, não representam grandes novidades, ou melhor grandes alterações.

Se virmos o 1º exemplo, a alternativa é penalizar o micro empregador obrigando-o a pagar ao trabalhador uma “brutal” indemnização. Isto é, pretende esta norma atender ao factor relacional muito presente entre os sujeitos do contrato de trabalho nas microempresas, o que deu à entidade patronal a faculdade de se opor à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido (ante um direito potestativo do trabalhador). Ora, mesmo continuando a existir ainda esse direito potestativo, o legislador apresenta excepções, no caso de trabalhador que ocupe lugar de administração ou direcção, e no caso das microempresas. Em qualquer dos casos, o empregador não só tem que fundamentar muito bem o requerimento dirigido ao tribunal, – que tem a palavra final – como, logo a seguir é penalizado com uma indemnização substitutiva, em valor superior aos restantes casos (como no caso de ser o trabalhador a optar), ou seja, um ónus

suplementar que sobrecarrega mais as microempresas que as de maior porte.

No 2º exemplo, (artº 358º do C.T.), na verdade foram abolidas exigências formais de somenos, no caso de uma microempresa (é difícil imaginar “uma pastelaria”, ter uma comissão de trabalhadores?', etc.)

Para não falar de outros casos, como as férias, e no aligeiramento na data exigida para a sua marcação. A este propósito, veja-se o seguinte exemplo: se o trabalhador chegar a acordo com o empregador, e não quiser ir de férias, em troca da respectiva remuneração, a dobrar? Sendo, não só uma oportunidade para o trabalhador ganhar esse montante extra, é igualmente, vantajoso para o pequeno empregador, na medida em que não é fácil arranjar substituto, por tão pouco tempo. Não será, assim, um exagero, o direito a férias, ser um direito indisponível? Quando nem o próprio pode dispôr dele, mesmo em seu benefício? Não será isto um exagero, uma intromissão excessiva na vida privada?

É claro que, percebe-se o que move e preocupa o legislador. Mais uma vez, a preocupação com o trabalhador, evitando que ele “caia nas garras autoritárias do empregador” que, aproveitando-se da situação pode tentar impedir que o trabalhador goze as férias, a que tem direito. Mas mais uma vez o legislador se repete, com a sua ideia uniformizadora de entidade patronal, negando-se a ponderar as diferenças e as necessidades que advêm dessas diferenças.<sup>6</sup>

Ao invés, faz todo o sentido, quando se fala nas licenças sem retribuição, para um trabalhador numa microempresa, prever-se a sua recusa.

Em relação a algumas destas alterações, referentes às microempresas, nem era necessário o legislador falar nelas, tendo em conta que naturalmente elas haviam de se observar, por exigências da própria situação, ou realidade.

As, ainda, frescas alterações à lei laboral, e as que estão na forja, procuram, espera-se, o ajustamento da lei laboral às necessidades actuais (pelo menos, dos últimos 20 anos), mas, ainda, muito longe da verdadeira reforma.

## **2. Justificação:**

Pretendemos, ao abordar este tema, não só perceber as falhas actuais, as que se deviam

---

<sup>6</sup>Atentemos, ainda nesta pequena curiosidade: se fôr vontade do trabalhador trabalhar em substituição do gozo das férias, recebendo o respectivo subsídio, e acordando isso com a entidade empregadora, não pode; se o trabalhador quiser trabalhar noutra local, durante as férias, já pode, mas só com o acordo do empregador ou se o trabalhador praticar multiemprego. Portanto, daqui conclui-se que: o trabalhador não pode trabalhar durante as férias, ou seja, no mês que iria de férias, mas já pode, se se 'matar a trabalhar' durante todo o ano!

corrigir e aquelas que não deviam sequer, já, existir no que diz respeito à nossa lei laboral e à sua aplicação na vida prática.

Convivendo com a realidade de uma microempresa, – ignoradas pelo legislador, que no nosso entender teima em não 'sair do seu gabinete' – deparamo-nos, efectivamente, com grandes entraves, provocados por uma lei que trata como igual, o que não é igual. Ou seja, em nome de um Estado que se diz democrático, em nome da liberdade conquistada, em nome de uma Constituição, que é uma das mais extensas do mundo e em nome de uma lei laboral, das mais completas, o que temos, na verdade e na prática, é uma lei ancorada em preconceitos e sistemáticas obsoletas, que tendo a protecção de um dos actores (o trabalhador) como alvo principal, ignora e descarta a parte contrária a que aqui nos referimos, – o pequeno empregador, – ao ponto de, conseqüentemente, deixar prejudicado um importante e determinado sector da economia e da população (ainda) activa portuguesa.

Não pretendemos, com isto, defender nenhuma visão classista, ou sectária, em prol de uns e em detrimento de outros. Apenas nos propomos tentar pensar uma forma mais justa para uma lei que, desviada da realidade (nacional), provoca as maiores injustiças e desigualdades.

Na verdade, o direito laboral, tal como o direito fiscal, por exemplo, devem ser ajustados ao país que temos, aos agentes económicos que temos, à população activa que temos, contribuindo, assim, para uma maior justiça social. E começando pelos agentes económicos nacionais, eles são na sua maioria constituídos por microempresas, que não podem ser tratadas em pé de igualdade com realidades como sejam, uma média ou grande empresa, justificado desde logo, pela fragilidade financeira que apresentam. Onde empregador e empregado, quase se confundem, carecendo, ambos, de um nível de protecção idênticos.

O que nos leva a defender que, um sistema de flexibilidade acompanhado de especial segurança, no emprego, assim como no desemprego, seria o caminho, não só para enfrentar uma situação de crise, mas para o desenvolvimento de um país, a nível económico e social, com empregadores e trabalhadores mais responsáveis pelos seus próprios futuros.

Se temos um Estado, então que seja um Estado, socialmente, o mais justo possível (isto porque sistemas perfeitos não existem).

Mas o Estado social de que tanto se fala, e que emergiu nos fins do Séc. XIX, será ele utilizado e gerido da melhor forma? Estará realmente direccionado para uma protecção que vise ajudar a alcançar um país de melhores trabalhadores e empregadores? Será o erário público gasto da melhor maneira, com as melhores intenções, como seja, proteger as pessoas, quando mais vulneráveis, e ao mesmo tempo criar verdadeiras forças de trabalho aptas a tornarem-se cada vez mais úteis para a sociedade?

A revisão do Código do Trabalho devia colocar-se inteiramente na perspectiva da flexigurança, na nossa opinião.

O presente trabalho pretende abordar uma questão, que, em Portugal começa a dar alguns passos no sentido de uma maior flexibilização das normas laborais, sem, contudo, se pensar na realidade económica portuguesa, caracterizada por microempresas, que mais não são, no nosso modesto entender, o que apelidamos de empregadores precários. E atendendo a que, ao nível da nossa Constituição se prevê expressamente a protecção do trabalhador, há que, pelo menos, ao nível do legislador ordinário, alertar para nessa sede atender à situação (em especial) do pequeno empregador, também ele, afinal, trabalhador que, ao decidir arriscar a sua sobrevivência por sua conta e risco, parece não merecer ser tratado com a mesma dignidade.

Dizem as instituições comunitárias que cada país deve adaptar à sua realidade as alterações prementes no sentido de uma lei laboral menos rígida. Então porque não começar por aqui?

A economia precisa das microempresas. O peso percentual das microempresas na economia portuguesa, – quer em termos numéricos, quer na criação de emprego privado, quer no volume de negócios, quer nas contribuições para o regime de segurança social (que pagam os fundos sociais, as pensões e as reformas de quem já não se encontra na vida activa pública ou privada), quer nas restantes contribuições de receita fiscal (IRC, IVA, PEC, PPC, IMI), ou ainda no desempenho de uma função social, praticamente esquecida, – é incontornável! Na estrutura global, Micro, Pequenas e Médias empresas com a margem de erro própria das análises estatísticas e considerando o seu intenso e continuado encerramento, a maior parte forçado, consubstanciam 99,7% do tecido empresarial, elas são responsáveis por 59% do emprego industrial e 69% nos serviços. Só as Micro e Pequenas representam 97,8% com 55 % do emprego privado nacional.<sup>7</sup>

Não é substantivamente diferente o cenário nos restantes países do Sul da Europa, contudo, talvez nesses países não seja assumido, tão claramente, que a maior parte das Micro Empresas têm de desaparecer! É quase um processo de selecção natural, ficam as que detêm uma componente de exportação, as outras..., como refere o Sr. Primeiro-ministro, “(...) é próprio da crise, se não há consumo, não há procura, as empresas têm de fechar”. Mas não é assim, não tem de ser assim! Numa realidade, mesmo em contexto de crise, onde as MPME e em particular as microempresas são quem mais contribui para a criação de postos de trabalho,

---

<sup>7</sup>Henriques, Clementina – vice- presidente da cPPME ( a economia portuguesa precisa das microempresas) : [ww.setubalnarede.pt](http://ww.setubalnarede.pt)

elas assumem um valor indiscutível perante o Estado. A criação e manutenção de emprego, a consolidação de investimento duradouro e a geração e manutenção de riqueza privada que concebem no conjunto da riqueza nacional, factor preponderante para a economia portuguesa, legitimam essa pretensão!

Tendo por base estudos recentes sobre as PME's “ (...) sabe-se que estas representam 97% (c.290.000 empresas) do total de empresas a operar em Portugal, correspondendo a 55% do emprego privado total (1.500.000 pessoas) (...) empregam em média 5 pessoas, incluindo na sua maioria o próprio empresário e sócio-gerente (caso das Micro) e pagam, em média, de Taxa Social Única (TSU) por mês, 1200€ (5 postos de trabalho x salário médio mensal bruto de 600€ x 14 meses / 11 meses)”. Ou seja, as microempresas entregam ao Estado cerca de 348 milhões de Euros de TSU por mês, por sua vez reencaminhados para fundos sociais de desemprego, pensões e reformas do sector público e privado, com um aspecto relevante: o empresário, sócio gerente, com carreira contributiva, em caso de encerramento, por razões exógenas que não lhe poderão ser imputadas, está excluído de qualquer proteção social antecipada, não obstante a segurança social ser um direito constitucional geral e universal<sup>8</sup> – esta realidade sofreu uma alteração recente, com aplicação efectiva em 2015. Claro que esta realidade induz pobreza! Pois, então estamos no caminho certo dado o objectivo das actuais políticas: “Portugal tem de empobrecer”.

Só no ano de 2012, cerca de 11 mil empresas nacionais fecharam portas por não conseguirem fazer face à recessão. Este ano, as estimativas apontam para 17 falências todos os dias. Em tempos de contração económica é este o cenário das PME's portuguesas; a crise da dívida retirou competitividade ao mercado português e as sucessivas medidas de austeridade estão muito pouco a favor das empresas. As pequenas e médias empresas PME's são as que atravessam maiores dificuldades. Com a subida dos impostos, como o IVA, o IRC, o IMI, o corte nos apoios e financiamentos, as dificuldades de acesso ao crédito, as penalizações a que estão sujeitas em caso de liquidação antecipada de crédito concedido pela Banca são aquelas que se vêm obrigadas a fechar portas ou então a contribuírem para o aumento da taxa do desemprego. Não tem de ser assim, a estrutura produtiva nacional não pode continuar a ser destruída. 9

---

<sup>8</sup> Henriques, Clementina – vice- presidente da cPPME ( a economia portuguesa precisa das microempresas ) : [ww.setubalnarede.pt](http://ww.setubalnarede.pt)

<sup>9</sup> Henriques, Clementina – vice- presidente da cPPME ( a economia portuguesa precisa das microempresas ) : [ww.setubalnarede.pt](http://ww.setubalnarede.pt)

Para isso, contribuindo ainda, as próprias previsões legais que são concebidas e aplicadas, indiferentemente, tanto a elas, microempresas, como a uma estrutura empresarial de 400 ou mais trabalhadores e com volume de negócios de milhões, para as quais, efectivamente foram pensadas. São, portanto, aquelas que, por conseguinte, mais necessitam de um olhar especial. E, evidentemente, isso passa, grandemente, por uma lei laboral ajustada às suas necessidades – no que concerne a horários de trabalho, férias, faltas, formação, despedimentos e indemnizações. Passará talvez por um direito do trabalho, mais assente no acordo individual, ou mesmo colectivo? Visto que envolve as partes interessadas na definição do seu futuro. Bom! Dirão alguns, mas isso depende do peso que cada um desses actores tem na sociedade! E surge, então, o Estado, que resolve a questão, impondo normas de uma forma, igualmente, desequilibrada. Já vimos que não é fácil! Mas também ninguém disse que era! Há que conhecer, com rigor, a realidade do tecido empresarial e legislar tendo por base as potencialidades e necessidades de quem está no terreno. Só assim se poderá ter um “Direito Justo”!

Há que fazer uma introspecção mesmo dentro da nossa história.

Por exemplo, o Estado Novo, teve, como qualquer outro regime, episódios bons e outros menos bons. Os que serviram para aprender e não repetir, e os que serviram de exemplo a seguir.

Isto é, um regime ditatorial, fere qualquer sensibilidade. Mas como qualquer outro regime, mesmo o atual, foi fonte de coisas boas e coisas más. Ou seja, por um lado, foi palco de normas que proibiam a greve e o lock-out; a estrutura corporativista constituída por sindicatos e grémios era muito influenciada pelo Estado; por outro lado, ao negar a luta de classes, afirmava-se a solidariedade entre trabalhadores e patrões e a sua subordinação ao bem comum e ao interesse nacional, e em matéria de relações individuais de trabalho pertenceu ao corporativismo o mérito de publicar a primeira lei do contrato de trabalho inspirada na ideia de proteção ao trabalhador em que se estabelece o direito a férias, assim como a obrigação de aviso prévio para os despedimentos (L n° 1952, de 10-03-1937). É curioso, ainda, atentar no seguinte: durante este período o contrato de trabalho com termo, era um instituto jurídico que protegia o trabalhador. Ou seja, não era permitido despedir, sem justa causa, um trabalhador, com contrato a termo, antes de expirado o respectivo prazo estipulado. Ao invés, hoje o mesmo contrato de trabalho com termo é, pura e simplesmente, conotado como fonte de emprego precário. Portanto, tempos idos, a nosso ver, com uma visão mais vanguardista. Ao recordar o tema deste ensaio, pensamos ser este um bom exemplo do que poderia ser a ideia para uma flexibilidade ao nível das microempresas.

---

Foi, igualmente, uma fase de legislação progressiva e bem construída, mesmo em termos europeus. Convém, em todo o caso deixar claro que, nada temos contra as grandes empresas e a sua existência, - elas contribuem para dignificar o país do ponto de vista económico. Não partilhamos de nenhuma visão marxista, nem antiliberalista.

Ou seja, não importa o nome da ideologia ou do regime, isso é indiferente!

### **3. Objectivos:**

- Tentar perceber de que maneira o fobismo à volta da extrema protecção do trabalhador não será prejudicial para o próprio;
- Tentar explicar que um Direito do Trabalho mais ágil, quando aplicado ao instituto do despedimento, seria um bom argumento para tentar convencer as empresas a aumentar os salários, por exemplo;
- Tentar perceber os efeitos económicos que esta mudança provocaria, comparando-a com exemplos de outros países – apesar das diferenças culturais e sociais.

Tentar explicar de que forma as estratégias da flexigurança serviriam para contornar os efeitos perversos da flexibilização através do aumento da tutela dos trabalhadores na situação de desemprego involuntário e do investimento na qualificação dos trabalhadores de modo a facilitar a sua rápida transição profissional ao longo da vida activa.

Quando se fala em formação das pessoas, trabalhadores ou potenciais trabalhadores, as empresas e principalmente as microempresas estão numa posição desvantajosa, não só porque não conseguem enfrentar tais custos como depois de dada a formação, estão sujeitas a que o mercado acabe por “roubar” essa força de trabalho em que investiu.

Num bom sistema de Segurança Social, deve a comparticipação das empresas, evidentemente, servir para assegurar essa formação, em vez de, – como é o caso português e de muitos outros países, principalmente de origem latina, – ser, apenas eficiente na atribuição de subsídios, a quem, por vezes, abusivamente os recebe, sem que para isso se faça qualquer tipo de fiscalização.

Em vez disso, um sistema de segurança social deveria contribuir para que a população activa se preparasse, principalmente nos períodos de desemprego, para melhor enfrentar esse período de transição sempre complicado, tornando-o mais produtivo em benefício próprio do trabalhador.

Ou seja, pretende-se educar as pessoas no sentido de, em vez de se lhes apresentar o

resultado ensinar-lhes o caminho para atingir esse resultado.

E ao dizer isto, evidentemente que nos dirigimos àqueles que se esforçam por alcançar algo, que procuram e querem fazer alguma coisa, que não se poupam a esforços, e àqueles que não pretendem viver comodamente de um qualquer subsídio, diante do facebook.

Pelo contrário, é aos que se indignam com isso que queremos incentivar, quando por qualquer vicissitude da sua vida profissional se deparam com uma situação de transição. E isso passa, por valorizar as pessoas, principalmente as mais habilitadas e as mais esforçadas, reconhecendo-lhes mérito e o seu desempenho, através de uma motivadora compensação salarial. Tal seria a contrapartida de um sistema de flexigurança a funcionar. E como melhor motivar uma pessoa, um trabalhador, senão pela expectativa de auferir um bom ordenado? Por isso mesmo, uma política de baixa de salários não é um bom caminho!

No entanto, sabemos que para isso era necessário, antes de mais, haver uma estratégia, definir uma estratégia política. E isso é coisa que tem faltado aos nossos sucessivos governantes! Sem estratégia não há planeamento, não se sabe que medidas tomar, que ajustamentos fazer, o que modificar, nem por onde começar! Ou seja, o que é que fazemos? O que é que sabemos fazer? Quais os recursos naturais do nosso país? Que trabalho temos para oferecer às pessoas? Que tipo de recursos humanos necessitamos para as exigências do mercado de trabalho? Que áreas precisamos de desenvolver? Como devemos encaminhar as pessoas nas instâncias de ensino básico, médio e superior?

Indagará o leitor mais atento: para quê dar formação às pessoas, se depois não há quem lhes 'dê trabalho'? Não há mercado de trabalho que as absorva? Mais, há igualmente o medo de contratar! – e aqui entra a necessidade de reformar a lei laboral.

Insistimos continuamente em imitar os nossos parceiros europeus! Porque não copiar, então, dos exemplos dos outros o que eles têm de bom? Observar o que os outros estão a fazer, com sucesso, e tentar aplicar à nossa realidade. E com isso contribuir para construir um país melhor, mais próspero e composto por “gente sem medo do trabalho”.

A questão é que nós, para desenvolvermos a economia, precisamos de mais flexibilidade do mercado de trabalho. Este mercado rigidificou-se.

E para isso, o caminho, também passa por se instituir o despedimento liberalizado com segurança social no desemprego e formação profissional inicial e ao longo da vida.

No mercado globalizado, hoje, e amanhã ainda mais, o maior problema do trabalhador é não ter formação profissional e não ter um bom sistema de Segurança Social. Que existe, mas pode ser melhorado! E para ser melhorado é preciso que a economia cresça, que haja mais riqueza. Mas para este crescimento é preciso competição.

O modelo da Dinamarca funciona bem. Por que não havemos de o aceitar ou pelo menos de o ponderar? Assegurando, boa formação profissional inicial e ao longo da vida; facilidade no despedir; uma boa garantia social e no desemprego. Sobre estas bases, pode estabelecer-se um bom mercado social de trabalho, com justiça e segurança para todos os trabalhadores e com capacidade de competição na globalização. Sem esta base, não é possível competir no mundo global; e Portugal não terá prosperidade nem paz.

Na verdade, o objectivo último da ideia defendida nesta apresentação, é, criar homens e mulheres dignos e livres, proporcionando-lhe uma boa vida quando no activo e, caso contrário promovendo a sua formação, facilitando-lhe a vida no sentido de poder voltar rapidamente ao activo, fazendo com que se tornem cidadãos necessários à comunidade e não “pedintes” mendigando e vivendo felizes da “caridade” de um sistema social castrador. Aquilo que (referimo-nos ao subsidio de desemprego), apenas devia ser visto como último recurso para qualquer pessoa, hoje é algo desesperadamente procurado. E até um objectivo a atingir, como forma de vida, para muitos. E porquê? O próprio sistema deu origem a esta realidade, a esta mentalidade.

Há também que “facilitar a vida” à outra parte desta história, o “pequeno” empregador, figura abundante no nosso país e na qual nos focamos neste ensaio. É preciso não esquecer que, – e La Palisse não diria melhor –, não haveria trabalhadores (por conta de outrém), se não houvesse empregadores. Isto para dizer que, há que olhar por estes para bem daqueles!

E se existem dimensões tão díspares entre empregadores, a lei laboral, a par de outras, tem que se preocupar com isso. Como todas as outras realidades com as quais o Direito se preocupa, também esta é sedenta de ser regulamentada e considerada pela lei laboral.

#### **4. Metodologia**

O estudo que nos propomos fazer prende-se com a aplicação do conceito de flexigurança às microempresas portuguesas. Trata-se de discriminar, positivamente, empresas e trabalhadores dessas empresas, isto é, tratar de forma diferente o que é diferente.

E para isso persegue-se, neste ensaio, a abordagem do que é a flexigurança, onde nasceu o conceito, as suas características e, bem assim, a sua adaptabilidade à realidade das microempresas portuguesas.

Adaptar a flexigurança à diversidade de circunstâncias, necessidades e desafios nacionais.

Uma menor intervenção do poder público, deixando mais liberdade contratual ao poder privado, colectivo ou individual. Estes actores, melhor que ninguém, saberão, dentro,

evidentemente dos parâmetros legais básicos e cerceadores para a boa convivência laboral, tratar de acordar o que melhor se ajusta às suas realidades, – no caso de uma microempresa, à sua pequena e frágil realidade.

Pretende-se conciliar um modelo mais flexível, adaptado às microempresas, – ao nível dos despedimentos, horários, férias, isto é, no que toca tanto à flexibilidade interna como externa, mexendo com os vários institutos do direito do trabalho, – com um modelo, porventura mais exigente, aplicável à grande empresa, com uma estrutura financeira, económica e humana, que poderá, eventualmente, oferecer mais resistência e desigualdade na relação laboral.

Para este fim, olhar-se-à para a parte histórica nacional, do direito do trabalho, para o sentido dos princípios, não só do Direito em geral, como de direito do trabalho, contemplados constitucionalmente, que servem de critério valorativo aos aplicadores do direito. Só que há que reconhecer as incertezas envolvidas, pois, e principalmente na realidade laboral, depara-se-nos muitas vezes conflitos de valores e colisões de princípios e direitos não resolvidos, particularmente numa época de rápidas mudanças políticas, económicas e sociais.

A esse propósito, sintomático disso mesmo, é o tema em causa. Isto é, perante uma realidade, como são as abundantes microempresas, no nosso país, – daí a importância que deve ter para nós, – temos uma lei laboral, positivada, ordenada mas desactualizada e desequilibrada.

O próprio direito do trabalho nasceu de uma lei mais geral, a lei civil, que regula os contratos, a propriedade, as obrigações, e que tem no seu horizonte o equilíbrio entre as partes envolvidas. Porque haveria de gerar um “filho” tão desajustado e desequilibrado perante a realidade ou realidades? Não devia ser ele mais inovador, emancipador?

Bem sabemos que, entre as várias áreas do direito, a do Direito Laboral é que regula um tipo de relação mais desequilibrada. Acontece que, no mundo das relações laborais, principalmente as que se passam no seio das microempresas ou microempregadores, o mencionado desequilíbrio entre as partes é de tal modo ténue que quase não existe tornando-se por vezes insuportável a verificação de uma legislação cega e alheia a uma realidade sobejamente importante pela sua dimensão, quer no nosso país como a nível europeu.

Há que identificar alguns dos principais factores de mudança no mundo actual e as suas implicações na ciência do direito, investigando dentro do ordenamento existente as possibilidades e as formas como actualizar esse mesmo ordenamento, analisando a natureza do direito (neste caso, laboral) e tentar ajustá-lo à realidade. Há que compreender a realidade, o comportamento humano e social e tentar alcançar soluções, que visam alcançar o que é justo.

“A produção do direito, dependerá sempre mais da vontade e sentimento dos homens, do que, apenas do seu conhecimento. Uma decisão segura, levará, sempre o seu decisor a

ponderar entre o método científico e a sensibilidade aos valores. Nunca contempla uma norma isoladamente, desligando-a do seu sentido e fim, do seu conteúdo ético-jurídico e da repercussão social, assim como, com as condições históricas em que surgiu”.<sup>10</sup>

O favorecimento da efectividade das normas de trabalho não pode passar ao lado da racionalidade económica: essas normas devem respeitar a adequação e a compatibilidade às exigências da gestão das empresas e às condições gerais da economia. Devem procurar a realização dos princípios e dos valores sociais inalienáveis, nos «ambientes» micro e macroeconómicos reais – sob pena de ficarem inaplicadas, ou mal aplicadas, e de se tornarem ineficazes, por falharem a função social que as explica e justifica.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Larenz, Karl – artigo fornecido nas aulas de Laboratório de Pesquisa bibliográfica em direito- ISCTE

<sup>11</sup>Monteiro Fernandes, António- “ Direito do Trabalho”18ªediç- Almedina, pag.29

## Capítulo I

### 1. A Sustentabilidade Económica do Sistema de Tutela Laboral

A melhoria do estatuto dos trabalhadores subordinados resulta em maiores encargos patrimoniais para os empregadores, que se obrigam não só a pagar a retribuição, mas também os tempos de não trabalho, como as férias, feriados, subsídios de férias e Natal, responsabilizando-se, igualmente, pelo financiamento da segurança social e pelos seguros de acidentes de trabalho. Ora este conjunto de encargos pressupõe um quadro económico favorável.

É precisamente este quadro que se altera, nos anos setenta, com a recessão económica provocada pela crise petrolífera de 1973, e com as flutuações económicas nos anos seguintes.

Esta mudança de conjuntura e a tendência para a globalização das trocas económicas, levou as empresas a reflectirem sobre os custos associados ao trabalho subordinado e a tentarem reduzir esses custos. E para isso tomam medidas como: recorrem aos contratos a termo, ao trabalho temporário, – é a tendência para a miniaturização das empresas e para a exteriorização do emprego. Recorrem também ao trabalho independente, porque não lhes traz outros encargos que não o pagamento da retribuição acordada. Os efeitos destas medidas são o desemprego, o trabalho em regime de prestação de serviço (quer licita quer ilicitamente), e cai então o mito da sustentabilidade económica do regime laboral protectivo, até aqui dominante.<sup>12</sup>

### 2. Tendências modernas do Direito do Trabalho: a flexibilização dos regimes laborais, a flexigurança

Este movimento seguido por países com a mesma tradição nos sistemas laborais (Alemanha, França, Itália), ficou conhecido, nesta altura, por volta dos anos setenta, como a flexibilização do Direito do Trabalho, por pôr em causa a rigidez e o garantismo dos regimes laborais, o que se efectivou pela implementação de uma flexibilidade externa e flexibilidade interna. Ultimamente, uma nova evolução, moderadora dos efeitos da flexibilização, a que se chama de flexigurança.

Nos últimos anos, mais precisamente, desde a publicação do Livro Verde da Comissão Europeia sobre a Modernização do Direito do Trabalho para o século XXI, têm sido denunciados os efeitos da flexibilização. Para fazer face a eles vêm sendo preconizadas novas

---

<sup>12</sup> Ramalho, Maria do Rosario Palma- “Direito do Trabalho”- parte I- dogmática geral; 2ª edição almedina

estratégias, inspiradas em experiências de alguns países da União, como a Dinamarca e a Finlândia, a que se costuma chamar de flexigurança.

A ideia subjacente não é parar com a flexibilização dos sistemas laborais, até porque dela depende a competitividade e produtividade das empresas, contudo, a flexigurança pretende aumentar a tutela dos trabalhadores nas situações de desemprego involuntário, investindo na formação dos trabalhadores para, assim, facilitar a transição e reconversão profissional ao longo da vida activa.

Também a crise económica destes últimos anos tem impedido um maior desenvolvimento destas estratégias, visto que elas exigem recursos financeiros consideráveis por parte do Estado.

Na verdade, no início do século XXI, o sistema laboral português apresenta os sintomas da crise que afectou e afecta outros sistemas jurídicos laborais. É necessário introduzir maleabilidade no sistema juslaboral português, através de maior adequação do regime do contrato de trabalho aos novos modelos de gestão empresarial, o que passa pela flexibilização do regime do contrato de trabalho (flexibilização interna); pela abertura à diversificação dos modelos de contratação laboral; maior dinâmica na negociação colectiva; manutenção dos direitos e garantias essenciais dos trabalhadores.<sup>13</sup>

### **3. Transformações do mercado de trabalho e crise do Direito do Trabalho.**

Os paradigmas tradicionais do direito do trabalho foram construídos a partir do século XIX, com a descoberta da electricidade que promoveu o crescimento macroeconómico e fez surgir a grande empresa. As bases do direito do trabalho foram fixadas a partir da debilidade dos trabalhadores dependentes, além do pressuposto macroeconómico do crescimento industrial e do pressuposto microeconómico do modelo industrial da grande unidade produtiva. Entretanto, as estruturas do Estado, a política, a economia, a cultura, o quotidiano, as atitudes sociais sofreram transformações, após o neoliberalismo, introduzido entre 1970 e 1980, assim como a globalização. Estas estruturas passam a actuar com base em valores diferentes.

As concepções do direito laboral, criadas para atenuar os excessos de poder do empregador, ante a debilidade económica dos trabalhadores dependentes, têm sido questionadas por alguns estudiosos. Os paradigmas tradicionais do direito do trabalho já não se moldam à

---

<sup>13</sup> Ramalho, Maria do Rosario Palma- “Direito do Trabalho”- parte I- dogmática geral; 2ª edição almedina

evolução das organizações de trabalho, tendo em vista a alteração dos pressupostos da sua concepção, provocando a chamada crise do direito do trabalho. A ideia de permanência ao longo de toda a carreira em apenas uma única empresa também foi abandonada.

Nesse contexto se, por um lado, as micro-empresas e as pequenas empresas ganham pujança na economia, por outro lado, enfrentam um abismo entre a realidade em que encontram e as obrigações laborais impostas pela legislação imperativa que deve ser cumprida.

Para enfrentar esses problemas de ordem económica e social, deve ser discutida a criação de formas jurídicas que atendam à realidade social, sem perda de identidade e sem olvidar os pressupostos filosóficos, políticos, sociais e económicos que inspiram o direito do trabalho. A nova realidade pede estruturas flexíveis e diferentes graus de tutela, a fim de que os desiguais sejam tratados desigualmente, na medida da sua desigualdade, assim como, as empresas devem receber tratamento legal conforme o seu tamanho, potencial económico e necessidade.<sup>14</sup>

#### **4. A dimensão da empresa e o direito do trabalho, em Portugal**

A tendência para dimensionar o Direito do Trabalho, para construir regimes laborais diversificados e adaptados à dimensão da empresa na qual o trabalho é prestado, não foi ignorado pelo código de trabalho actual (embora de forma muitíssimo discreta, supérflua e até, diga-se, ilusória). Isto, talvez porque coloca o direito do trabalho numa situação de impasse, de dilema complexo.

Diferenciar ou não diferenciar? Diferenciar porquê e em nome de quê? Como diferenciar sem discriminar?

O artº 91º do Código do Trabalho de 2003 distinguia vários tipos de empresas laborais, tendo em conta o critério ocupacional, ou seja, o número de trabalhadores empregados. Assim, a microempresa era a que empregava no máximo 10 trabalhadores, a pequena empresa a que emprega de 11 a 50 trabalhadores, a média empresa a que emprega de 51 a 200 trabalhadores e a grande empresa a que emprega mais de 200 trabalhadores. Há na doutrina quem proponha que devia ser adoptado um critério misto que conjugasse o volume de emprego com o potencial económico da empresa, como seja, o volume de negócios, capital investido, lucros apurados, etc...De momento, as especialidades regimentais mais relevantes dizem respeito, às microempresas, sendo certo que de acordo com a estatística, as microempresas representam

---

<sup>14</sup> Google- direito do trabalho e as microempresas- dissertação de direito do trabalho na Universidade Católica de São Paulo

mais de 80% do nosso tecido empresarial, nelas laborando quase 30% da mão- de- obra assalariada em Portugal.

O novo Código do Trabalho alterou a classificação de empresas, que é utilizada por diversas normas que regulam as condições de trabalho e o cumprimento de procedimentos, seguindo uma recomendação da Comissão Europeia de 2003. Desta forma, passam a ser consideradas como: «Microempresas», as que empreguem menos de 10 trabalhadores, como «Pequenas empresas», as que empreguem entre 10 e 49 trabalhadores, «Médias empresas», as que empreguem entre 50 e 249 trabalhadores, «Grandes empresas», as que empreguem 250 ou mais trabalhadores

Com esta alteração, uma empresa com 10 trabalhadores deixa de ser microempresa, passando a ser pequena empresa, e uma empresa com 50 trabalhadores é agora uma média empresa. Por seu lado, deixaram de ser classificadas como grandes empresas as que empreguem entre 200 e 249 trabalhadores. A relevância destas alterações prende-se com o facto de a classificação das empresas ter repercussões em diversas matérias, uma vez que há regras distintas consoante a dimensão das empresas, nomeadamente no caso das microempresas.<sup>15</sup>

Existirá hoje uma espécie de direito particular do trabalho aplicável no âmbito das microempresas, diferente daquele que vigora para as restantes empresas?

#### **4.1. Principais projecções regimentais da classificação tipológica das empresas laborais**

No que diz respeito às microempresas as principais disposições do código dirigidas a esta questão são:

a) Normas que reforçam os poderes patronais de gestão da força de trabalho, visando salvaguardar a operacionalidade das microempresas, como por exemplo: o que sucede com a marcação das férias dos trabalhadores, – tanto o artº 217º do Código de 2003, como no artº 241 de 2009, sem alteração em 2012, – em que as férias devem ser marcadas por mútuo acordo entre trabalhador e empregador, contudo, não havendo acordo cabe ao empregador marcar unilateralmente o período de férias, que terá que se situar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Ora, estas balizas temporais não se aplicam às microempresas, o que significa que o empregador fica com uma maior margem de manobra. Como é o caso também do previsto no actual artº 217º do C.T., que exige uma antecedência menor para as microempresas, no que diz respeito à afixação

---

<sup>15</sup> Amado,Joao Leal-” Microempresa e Direito do Trabalho: O dilema dimensional”- artigo inserido nos “20 anos do Código das Sociedades Comerciais, como homenagem aos Profs. Doutores A.F.Correia, O.Carvalho,V.L.Xavier

na empresa, de alterações ao horário de trabalho.

Quanto ao trabalho suplementar também ele prevê outros limites no caso de microempresa, como dispõe o actual artº 228º do C.T., podendo o trabalhador fazer um máximo de 175 horas por ano, facilitando, assim, os pequenos negócios, quando há acréscimos de trabalho e não se justifica a admissão de trabalhador.

Também as comissões de trabalhadores têm nas microempresas o seu crédito de horas reduzido para metade conforme o disposto no artº 422º do C.T.

Quanto à figura da licença sem retribuição, esta costuma carecer da vontade concordante de ambas as partes, como dispunha o artº 354º do Código de Trabalho de 2003, e como dispõe hoje no artº 317º, excepto quando se trata de trabalhador de microempresa, em que o empregador pode recusar a concessão da licença. Já se deixa ver porquê. Por exemplo, num estabelecimento com um ou dois trabalhadores, é muito difícil a sua substituição, por vezes impossível, pois se o trabalhador se ausenta o estabelecimento tem que ficar encerrado.

b) Normas que simplificam ou dispensam certo tipo de procedimentos, quando se trata de microempresa. É o caso da dispensa do procedimento previsto para os despedimentos colectivos, na hipótese de encerramento total e definitivo de uma microempresa. Nos termos do artº 390º do Código de 2003 e do artº 360 e segs do Código de 2009, que não sofre alterações em 2012, o encerramento determina a caducidade do contrato de trabalho e implica uma série de comunicações, no caso de microempresa basta que sejam feitas ao trabalhador com o devido prazo de antecedência.

É o caso também do aligeiramento do procedimento disciplinar em sede de despedimento com justa causa nas microempresas. Com efeito, paralelo ao procedimento disciplinar relativamente pesado e exigente, cuja observância é obrigatória na generalidade das empresas (regulado nos artºs 411º – 415º do C.T. de 2003 e artºs 351 e segs. do C.T. de 2009, já com as alterações de 2012) o C.T. prevê uma espécie de processo disciplinar sumário, mais simplificado para as microempresas ( artº 358º do C.T.). Diga-se, em abono da verdade que, se “alterações” houve nos últimos anos, elas têm incidido mais sobre as formas de despedimento objectivo.

c) Normas que atendem ao facto relacional, aos laços fiduciário/pessoal entre os sujeitos do contrato de trabalho nas microempresas.

Aqui deparamo-nos com o artº 438 do C.T. de 2003, hoje artº 392º do C.T., onde se concede ao empregador a faculdade até então inexistente no nosso ordenamento jurídico-laboral, que é a de oposição à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido. Ou seja, o trabalhador ilicitamente despedido gozava e goza do direito potestativo de ser reintegrado no

seu posto de trabalho (consequência lógica do efeito retroactivo atribuído à declaração judicial de invalidez do despedimento), mas o legislador previu algumas excepções para o caso de trabalhadores que ocupem cargos de administração ou direcção e para as microempresas. Em qualquer destes casos o empregador pode opôr-se à reintegração se justificar que o regresso do trabalhador é gravemente prejudicial e perturbador para a prossecução da actividade empresarial., carecendo este fundamento de ser apreciado pelo tribunal. Acontece que, como consequência, o legislador, como se costuma dizer, 'deu com uma mão e tirou com a outra', pois fixa uma pesada indemnização substitutiva, cujo montante é fixado pelo tribunal, entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, não podendo tal indemnização ser inferior a 6 meses (artº 439º do Código de 2003 e 392º nº 3 do actual).

Curiosamente, nos restantes casos (isto é, quando é o trabalhador a optar) o *quantum* indemnizatório tende a ser inferior, sendo fixado entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, com limite mínimo de 3 meses de remuneração (artº439º do Código de 2003 e 391º do actual). Ora, bem vistas as coisas – e contrariando a ideia que, modestamente, pretendemos defender e propôr no presente trabalho, – o resultado é um tanto paradoxal, pois neste campo as microempresas poderão ter de suportar indemnizações mais elevadas do que as empresas de maior porte. Isto é uma pequena demonstração daquilo que são os “complexos” do legislador quando pensa em acautelar e salvaguardar a sobrevivência e desenvolvimento das microempresas em Portugal.

Portanto, existem algumas peculiaridades regimentais para as microempresas, mas a sua importância, em termos globais é relativamente diminuta. A diferenciação normativa baseada na dimensão empresarial mostra-se algo modesta entre nós. É natural que tal diferenciação se acentue, a julgar pela experiência de países vizinhos, como o exemplo mais recente, em França, com o contrato “nouvelles embauches” criado em 2005. Este é uma nova espécie de contrato, nem a termo nem de duração indeterminada, reservado às empresas com menos de 20 trabalhadores, no qual o despedimento é bastante facilitado durante os primeiros dois anos de vigência contratual (o chamado período de consolidação). Isto é, nos primeiros dois anos vigora a regra da denúncia *ad nutum* do contrato de trabalho, ou seja, é dispensada a exigência de motivação da decisão patronal de despedir (o que contraria a Convenção nº 158 da O.I.T., no seu artº 4, ratificada por França, mas que o Conselho de Estado não considerou violarem as ditas normas internacionais).<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Amado,Joao Leal-” Microempresa e Direito do Trabalho: O dilema dimensional”- artigo inserido nos “20 anos do Código das Sociedades Comerciais, como homenagem aos Profs. Doutores A.F.Correia,

## **4.2. O processo de “dimensionamento” do direito do trabalho no contexto da flexibilização das leis laborais**

Normalmente quando se fala em flexibilização aplicada ao regime jurídico das relações de trabalho nas microempresas, fala-se, entre outras coisas de:

- o direito do trabalho clássico, muito rígido e garantístico, cria mais problemas do que aqueles que resolve, no campo económico e no plano da gestão empresarial (implica custos acrescidos para as empresas, não favorece a produtividade laboral, perturba a competitividade empresarial, dificulta a mobilidade e a adaptabilidade da mão-de-obra, etc.)

- o novo Direito do Trabalho deve ser concebido como um instrumento ao serviço das políticas de promoção do emprego/combate ao desemprego, domínio em que as microempresas revelam grandes potencialidades, devendo ser chamadas a desempenhar um papel fundamental

- num quadro económico globalizado e muito competitivo, o direito do trabalho deve ser criativo colocando produtos normativos atractivos à disposição das microempresas, para que estas consigam resistir à concorrência que lhes é movida pelas restantes empresas e se mostrem mais receptivas à contratação de novos trabalhadores – o que poderia realizar-se através da admissão incondicionada de contratos a termo no seio das microempresas, na fixação de um salário mínimo, mas aí, na nossa opinião, deveria até ser aumentado e igual para todos os trabalhadores de qualquer empresa; no pagamento de indemnizações mais reduzidas para os trabalhadores despedidos de microempresas, na precariedade dos contratos de trabalho durante períodos de “consolidação” dilatados ( à imagem do que sucede em França com o “contrat nouvelles embauches”) etc..

O Direito do Trabalho tem de fazer o seu caminho entre a sensibilidade e o bom senso. As normas juslaborais devem ter em conta a dimensão da empresa na qual o trabalho é prestado. No entanto, existe o receio de, ao diferenciar se esteja a violar o princípio constitucional da igualdade, introduzindo diferenciações discriminatórias entre trabalhadores, criando “trabalhadores de segunda”. Ora, tal receio não tem razão de ser, e cria a ideia errada de que os incentivos legais às microempresas, e a tutela destas face à concorrência movida pelas grandes unidades empresariais, vai traduzir-se na sistemática degradação do estatuto jurídico-laboral dos respectivos trabalhadores.<sup>17</sup>

---

O.Carvalho,V.L.Xav

<sup>17</sup>Amado, João Leal-” Microempresa e Direito do Trabalho: O dilema dimensional” - artigo inserido nos “20 anos

A ideia de tutela das microempresas e de promoção do emprego não é sinónimo de qualquer tratamento diferenciado *in pejus* para os trabalhadores. Pelo contrário, o juízo sobre a constitucionalidade de tais normas diferenciadoras terá de ser feito de acordo com a Constituição, mesmo que casuisticamente, tendo em conta os fundamentos e objectivos da medida em análise e aplicando o princípio da proporcionalidade.

Bom, mas para que tal diferenciação seja possível é ou seria necessário que a Constituição olhasse não apenas para a realidade do trabalhador e da protecção que este necessita, como grupo social que é, mas se preocupasse igualmente, com a igual necessidade de protecção do pequeno empreendedor, olhando para um grupo de agentes económicos que constitui e representa a esmagadora maioria daquilo que é – como a própria Constituição refere e defende, -- a iniciativa privada no nosso país, a teia empresarial nacional.

Para a lei laboral, como lei protectora dos direitos do trabalhador, qualquer tipo de diferenciação, ainda que baseada na dimensão da empresa, como é o caso, é encarada com desconfiança pela classe trabalhadora. Mas é exactamente isso que se espera de uma Constituição, como lei fundamental e programática, que é. Ela deve definir as balizas, as traves mestras dentro das quais o legislador se deve e pode movimentar. Mas ao fazê-lo deve contemplar os vários actores que a Constituição Social ou Laboral visa, ou seja, ela deve acompanhar a evolução dos tempos e as novas e diversas necessidades sociais, sem discriminação e com isenção. E a realidade não é opção de entes políticos, ela existe independentemente disso, refiro-me, evidentemente às microempresas e à grande necessidade de protecção das mesmas, sob pena, aí sim, de serem alvo de discriminação.

A importação de um modelo de flexigurança como o dinamarquês é tarefa difícil no nosso país, apesar dos ligeiros afloramentos que se têm feito em alterações recentes na lei laboral, em torno daquilo que é apenas a tentativa de flexibilização da mesma. Todavia, o que se propõe é um registo de medidas típicas da flexigurança ao nível das microempresas. É sobre estas que lançamos o nosso olhar.

Numa microempresa (realidade que nos focamos) a dificuldade em despedir, em dar formação, em pagar ordenados mais altos (apesar de defendermos o aumento dos salários) pode ser de tal forma penoso que pode levar mesmo à sua extinção. Uma atenção especial da lei laboral sobre esta realidade, ou seja, um dimensionamento da lei laboral, evitaria tipos de contratação “subterrânea” com vista a poupar nos custos, por exemplo. Ou melhor, a

---

do Código das Sociedades Comerciais, como homenagem aos Profs. Doutores A. F. Correia, O. Carvalho, V.L. Xavier

contratação a termo, por exemplo, cumpriria, isso sim, o seu verdadeiro objectivo, ela serviria para 'segurar' o trabalhador. Isto é, o empregador teria todo o interesse em contratar alguém com mais habilitações, a quem, caso fosse possível, teria que pagar um salário maior, na certeza de que isso era uma mais-valia para a empresa. O trabalhador estava satisfeito, porque ganhava acima da média, e a única coisa a temer por parte do empregador seria, tão só, perder esse trabalhador.

A flexigurança surge, assim, como um concentrado de flexibilidade e segurança – flexibilidade na relação laboral, no emprego; segurança no mercado de trabalho, no desemprego – em que a tradicional protecção do emprego é sacrificada em prol de uma mobilidade protegida/segurança na vida activa.

Na verdade, a gestão da microempresa ou o microempregador, normalmente, mais vulnerável às dificuldades económicas, às variações do mercado, é constantemente posta à prova, e, se bem-sucedida, terá eventualmente um maior grau de adaptabilidade às várias vicissitudes que vão surgindo.

E o ponto é: se essa gestão implicar redução ou mudança interna de recursos humanos?

A rigidez da lei laboral não porá em causa a sobrevivência dessa microestrutura e dos seus trabalhadores? Não será um drama para ambos os autores? Um, porque está na iminência de fechar portas, o outro porque sem formação, e sem recursos vê-se na dificuldade de arranjar um novo emprego, pois encontrará seguramente, uma série de empregadores que temem oferecer um posto de trabalho.<sup>18</sup>

Assim a flexigurança pode assumir diferentes formas de país para país, podendo nalguns casos focar-se em soluções internas às organizações, na transição entre funções, na mobilidade de empregador para empregador, ou mesmo em situações de grande flexibilidade de regras de despedimento. Estas últimas devem combinar-se com sistemas de segurança que permitam facilitar a passagem de uma situação de desemprego a uma situação de emprego. A flexigurança tende a redefinir a noção de “segurança” de forma particular, mudando o enfoque de noções de solidariedade redistributiva para a “responsabilização” dos indivíduos, cujo usufruto de segurança não é garantido enquanto cidadãos, mas em termos da sua disponibilidade para interiorizar um conjunto de disposições, incluindo a adaptação à mudança. A flexigurança exige que a aprendizagem ao longo da vida se torne parte das obrigações contratuais no âmbito dos contratos individuais de trabalho, em que a responsabilidade pela formação contínua é muitas vezes partilhada, de diversas formas e em diferentes graus, pelo empregador, pelo Estado e pelo

---

<sup>18</sup>[www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu), **Flexigurança: Implicações para uma Orientação ao Longo da Vida**, Ronald G. Sultana

indivíduo. Isto constitui, de certa forma, um novo contrato social, em que a insegurança do emprego é tolerada desde que a empregabilidade do indivíduo seja reforçada através do investimento do empregador e do Estado em educação e formação. Pretende-se que a segurança possa tornar a mobilidade mais aceitável para os trabalhadores, numa situação em que a transição entre diferentes empregos e diferentes estatutos do mercado de trabalho (empregado, desempregado ou inativo) irá tornar-se mais frequente. No caso das microempresas, os encargos com a formação teriam que, na maior parte dos casos, ser partilhados ou assumidos apenas pelo Estado.

Isto é, a flexigurança não deve consistir na imitação de um modelo único, necessita de alguma imaginação, inspiração e adaptação a cada realidade. É isso que propomos, começar por adaptá-la a uma realidade: as microempresas.

Não nos escudamos na globalização ou num capitalismo ou neoliberalismo desenfreado para tentar convencer os actores sociais dos benefícios de uma diferente estratégia ou ideia a que, apenas como recurso podemos chamar de flexigurança. Não é isso o que preconizamos. Mas se isso ou quaisquer outras medidas contribuírem para dignificar os autores da relação laboral, já estamos a evoluir.

A ideia é amortizar o conflito normalmente latente na relação laboral, e apresentar um modelo que neste caso, no seio de uma microempresa, essa mesma relação laboral se transforme em algo que não entorpeça ou até que alivie o pequeno empregador e seja satisfatório e não agrida o trabalhador. Qualquer argumento sindical que contrarie esta ideia – ou seja, medidas de flexibilidade (quer externa quer interna) acompanhadas das respectivas medidas de segurança (quer internas quer externas), conciliadoras entre aquilo que é a gestão necessária da (micro)empresa e a protecção e segurança que devem ser dadas ao trabalhador ( através de formas de subsistência dignas e formação no emprego e no desemprego adequadas e eficazes) – é por demais evidente que defende outros valores e interesses, que não os dos trabalhadores.

## Capítulo II

### 1. A Flexigurança – Enquadramento

A possibilidade de aplicação de uma lei do trabalho diferenciada ao nível das microempresas, sugere-nos o conceito de flexigurança como possível veículo para essa aplicação. Pode, eventualmente, haver uma expressão mais feliz e mais bem conseguida, contudo esta contém em si dois conceitos que terão obrigatoriamente que coexistir, quando se pensa em flexibilizar. Ambos fazem parte de uma mesma realidade.

Daí que a definição do conceito de flexigurança seja fundamental para de seguida se perspectivar como poderia ser aplicado, gradualmente, a uma realidade muito específica, – falamos não de um país, mas de uma boa fatia da realidade empresarial e profissional desse país.

As várias abordagens ao conceito de Flexigurança

#### 1.1. Flexigurança- O que é?<sup>19</sup>

A ideia fundamental por detrás do conceito de flexigurança é que a flexibilidade é suportada pela segurança e vice-versa. Não são contraditórias, mas completam-se. Assim como a flexibilidade não pode ser vista como monopólio do empregador, também a segurança não deve ser vista como monopólio do trabalhador. Actualmente, os empregadores já se aperceberam que podem ter interesse em relações de emprego estáveis e em manter ou reter trabalhadores que lhes são leais e muito qualificados.

Da parte dos trabalhadores, também eles já perceberam que, também têm interesse numa maior flexibilização dos modos de organização do trabalho, com vista a uma melhor conciliação da vida profissional e familiar. Portanto, através deste instituto e da saudável convivência que ele permite, entre flexibilidade e segurança, sublinha-se o ganho ou interesse que ele vem trazer para as duas partes da relação laboral, naquilo que tradicionalmente seria motivo de conflito. A flexigurança<sup>20</sup> tenta assegurar que, embora os trabalhadores possam vir a perder o seu emprego mais facilmente, estejam menos propensos a perder os seus meios de subsistência, que serão salvaguardados durante o período consequente ao desemprego, em que os benefícios são pagos em níveis suficientemente elevados, desde que sejam satisfeitas certas condições (por exemplo,

---

<sup>19</sup> Google- P.K.Madsen-”Flexicurity”, A new perspective on labour markets and welfare states in Europe

<sup>20</sup> www.elgpn.eu, **Flexigurança: Implicações para uma Orientação ao Longo da Vida**, Ronald G. Sultana

participando em programas de reconversão profissional). Além disso, a flexigurança redefine a “segurança” como estando baseada na segurança *no trabalho* e não a segurança *do emprego*. A sua razão de ser é a de proteger os trabalhadores e não os empregos. A flexigurança não significa uma flexibilidade que promove em exclusivo o interesse dos empregadores, sendo a segurança a única contrapartida dada aos trabalhadores. Em vez disso, a flexibilidade na organização do trabalho tem também implicações para os trabalhadores, algumas das quais podem ser consideradas benéficas. Um maior espaço de manobra para as empresas adoptarem regimes de trabalho atípicos pode ser bem recebido por algumas categorias profissionais, que apreciam um horário de trabalho flexível, uma rotação e partilha de trabalho, oportunidades de mudar de um regime de trabalho a tempo inteiro para um a tempo parcial sem perder o vínculo, etc..

## 1.2. História do conceito

A palavra “Flexicurity” foi inventada na Holanda, em meados dos anos 90 do século passado, com base em condições específicas. A Holanda ao contrário da Dinamarca, por exemplo, tinha um sistema de despedimentos muito restritivo no caso de trabalhadores com contratos por tempo indeterminado, o que levou as empresas a aumentar a flexibilidade na sua força de trabalho, contratando trabalhadores temporários e com contratos de trabalho a termo. Geralmente este tipo de trabalhadores “atípicos” têm um fraco nível de protecção social, em termos de subsídios de desemprego, pensões e férias etc., assim como menor nível de segurança no emprego do que os trabalhadores de “longa duração”. O ponto chave na legislação holandesa, efectivamente implementada em 1999, foi corrigir o desequilíbrio entre a inflexibilidade do mercado de trabalho do trabalhador permanente e a insegurança da situação do mercado de trabalho para o trabalhador casual.

Mas a flexigurança não serve só para descrever a situação do mercado laboral holandês.

A preocupação em combinar a flexibilidade com a componente segurança é evidente nos discursos políticos da União Europeia, particularmente, na Comissão, através do seu Livro Verde de 1997: *Parceria para uma nova organização do trabalho*, que declara: “As questões – chave para trabalhadores, gestores, parceiros sociais e políticos é atingir o balanço entre flexibilidade e segurança”. Esta questão apesar de inúmeras vezes abordada em várias cimeiras europeias e especialmente em conexão com a estratégia de Lisboa em 2000, bem como na estratégia europeia para o emprego, não foi ainda, dentro do sistema europeu materializada, através de nenhum instrumento concreto ou orientação. Todavia, um passo em frente foi dado, neste sentido, nas Conclusões da Presidência do Conselho Europeu, em Bruxelas, em 2006, em que este organismo europeu pede aos vários estados membros, uma atenção especial sobre este

desafio da flexigurança (ou seja, a questão da conciliação entre a flexibilidade e a segurança), adaptando-o e tendo em conta a realidade de cada estado membro.

Entretanto, a flexigurança tem atraído a atenção de vários estados membros nos últimos anos, como a França e a Alemanha onde se tenta encontrar o caminho para afastar as regras apertadas e restritivas nos despedimentos e incrementar uma certa flexibilidade no mercado de trabalho. No entanto, a agitação que isso provocou por exemplo em França é uma pequena ilustração do que são as dificuldades que enfrenta a implementação desta ideia na prática.

O estudioso holandês, Ton Wilthagen, numa fase muito precoce, define flexigurança através de 3 perspectivas : como uma estratégia política, ou seja “ A estratégia política que tenta, em sincronia e deliberadamente, aumentar a flexibilidade nos mercados de trabalho, organização do trabalho e nas relações de trabalho, por um lado, e aumentar a segurança – segurança do emprego e segurança social – em especial para os grupos mais fracos no e fora do mercado do trabalho, por outro lado.” (Wilthagen 1998)

No entanto, nalguns casos tudo o que se prende com a implementação de um sistema de flexigurança nos mercados de trabalho, enfrenta grandes obstáculos. Nesse caso ele não resulta de uma estratégia política deliberadamente tomada, mas sim de um processo gradual de lutas políticas e compromissos. No caso da Dinamarca, por exemplo, a flexigurança é resultado de um longo desenvolvimento histórico e não de um projecto politico específico, e nessa medida a flexigurança pode ser concebida, segundo a 2ª perspectiva como diz Wilthagen, “como o grau de segurança no trabalho, no emprego, no salário e na combinação que facilita as carreiras dos trabalhadores numa posição mais fraca, permitindo-lhes um elevado nível de participação no mercado de trabalho e a sua inserção social, proporcionando ao mesmo tempo um grau de flexibilidade numérica, funcional e salarial que permite aos mercados de trabalho ( e empresas individuais) a adaptação atempada e adequada às condições de mudança a fim de aumentar a competitividade e produtividade.”

O terceiro entendimento sobre flexigurança prende-se com a utilidade que pode ter como quadro analítico que, pode servir para analisar os desenvolvimentos na flexibilidade e segurança assim como comparar os diferentes mercados de trabalho nacionais.

Como quadro analítico a flexigurança aproxima-se de outro conceito popular de mercado de trabalho que é a ideia de Mercado de Trabalho de Transição. O pressuposto básico na abordagem desta ideia é que os limites entre os mercados de trabalho e os vários sistemas sociais (sistema de educação, sistema de desemprego, sistema de pensões etc..) devem tornar-se mais abertos relativamente às fases de transição entre emprego remunerado e actividades produtivas fora do mercado.

### 1.3. Formas de Flexigurança

Flexibilidade e segurança são conceitos multidimensionais que se apresentam numa variedade de formas. Usando o modelo bem conhecido da empresa flexível de Atkinson (estudioso inglês) como ponto de partida, é possível distinguir 4 formas de flexibilidade: flexibilidade numérica, flexibilidade horária, flexibilidade funcional e flexibilidade salarial. Um aspecto inovador no conceito de flexigurança é a ligação destas 4 formas de flexibilidade com 4 formas de segurança.

Primeiro, a segurança no trabalho que significa a segurança de ser capaz de permanecer no mesmo emprego, e que pode ser expresso através de protecção do emprego e ocupação com o mesmo empregador. Segundo, segurança no emprego que significa segurança em estar empregado, não necessariamente no mesmo trabalho. Aqui as situações de emprego em geral, no mercado de trabalho activo, as políticas de formação e educação desempenham um papel fundamental. Terceiro, a segurança de salário, de rendimento, que se refere à garantia de ordenado em caso de desemprego, doença, ou acidente e que se expressa através do sistema público de transferências salariais, como as prestações de desemprego. E finalmente a segurança de combinação que significa as possibilidades disponíveis para combinar a vida profissional e privada, através de esquemas de aposentadoria, licença de maternidade, o trabalho voluntário etc...

Digamos que vários autores interpretam as várias combinações de flexibilidade e segurança como um trade-off, que tem obrigatoriamente que existir. Como Wilthagen & Tros, que interpreta a questão como sendo exemplo das diferentes formas de segurança e flexibilidade, onde o termo trade-off significa que algo tem que ser dado em troca de algo. Assim, aceitar menos segurança no trabalho pode ser equilibrado aumentando outras formas de segurança em substituição, por exemplo a segurança no rendimento, no salário.

No entanto, como indica Leschke (professora dinamarquesa), a situação é mais complexa: primeiro não há apenas uma troca entre flexibilidade e segurança. Os ganhos dos empregadores, com a flexibilidade não significa necessariamente uma perda de segurança entre os trabalhadores; similarmente os ganhos dos trabalhadores através da segurança, não tem que necessariamente corresponder a perdas de flexibilidade entre os empregadores. Portanto, a questão do equilíbrio entre flexibilidade e segurança, geralmente considerado como um compromisso entre empregados e empregadores, simplifica indevidamente onexo. Dizem alguns, portanto, que o nexo segurança – flexibilidade também pode reflectir uma relação de apoio mútuo ou complementar, por exemplo quando segurança no trabalho leva a funcionários

mais leis. Noutras situações onexo pode levar a relações viciosas onde por exemplo a insegurança no trabalho pode levar à insegurança geral, pouco investimento em recursos humanos, e a longo prazo, talvez menor fertilidade. Há, portanto, que oferecer uma visão mais dinâmica, parecida como a que nos é dada pelo mercado de trabalho de transição como se mencionou acima.

## **2. Nível, regulação e meios de aplicação nacionais, da flexigurança.**

A complexidade nos debates de flexigurança é ainda maior pelo facto de que o regime de flexigurança pode variar de acordo com o nível em que funciona (nacional, regional, local ou sector/nível da empresa), além disso eles variam de acordo com os actores envolvidos (governo, parceiros sociais, empresas ou trabalhadores individuais) e as ferramentas reguladoras aplicadas ( lei, convenções colectivas, contratos individuais etc..).

Embora nos diferentes países se pratiquem os exemplos mais variados de formas de flexigurança, estudos comparativos apontam para certas formas de flexigurança, como sendo predominantes em países específicos. Na Alemanha e na Bélgica por exemplo, tem-se dado ênfase a formas mais tradicionais de flexibilidade (flexibilidade horária e funcional nos mercados de trabalho internos), enquanto as formas adoptadas na Dinamarca e nos Países Baixos são em maior medida na flexibilidade numérica no mercado de trabalho externo.

E o mesmo se passa com o aspecto da segurança, onde a Alemanha e a Bélgica tende a focar-se na segurança retributiva e no trabalho (as reformas Hartz na Alemanha podem ser vistas como a tentativa de introduzir a segurança no emprego).

Claro que há depois as tendências gerais observáveis entre os países, tais como as que dão mais enfoque à flexibilidade salarial e funcional, assim como, a elementos de segurança de combinação. Alguns países há onde de facto é impossível colocá-los dentro desta matriz, assim como não há nenhuma atenção à flexibilidade e a aspectos de segurança. É o caso dos USA onde a flexibilidade numérica e salarial estão muito à frente das preocupações com elementos de segurança.

## **3. A flexigurança: interna e externa <sup>21</sup>**

O conceito de flexigurança – a combinação de flexibilidade e segurança – foi criado na Holanda em meados dos anos 90 do século passado, como uma estratégia política para melhorar

---

<sup>21</sup> Thomas Bredgaard, Associate Professor, Ph.D. e Flemming Larsen, Associate Professor- Centre for Labour Market Research (CARMA) - IIRA European Congress 2010 Copenhagen, 28 June – 1 July 2010

as condições de trabalho dos trabalhadores temporários (Wilthagen & Tros 2004). Após alguns anos de existência tranquila o conceito chamou a atenção dos políticos e académicos dinamarqueses.

O quadro da flexigurança-

É preciso notar que a ideia de flexigurança é relativamente nova, tanto como estratégia política e como um campo de pesquisa. Dito de uma forma simples, os economistas têm tendência a ter uma visão unilateral das implicações positivas da flexibilidade dos mercados de trabalho, empresas e trabalhadores, e tendem a ver no salário e na segurança no trabalho barreiras à competitividade e crescimento económico. Por outro lado, o mercado de trabalho, a política social e pesquisadores do direito do trabalho focam-se mais nas implicações positivas da segurança no trabalho e no rendimento para redistribuição e bem-estar, raramente tendo em conta as suas consequências para a flexibilidade do mercado de trabalho ou empresas (Bredgaard et. Al 2005).

A ideia principal no conceito de flexigurança é a de que flexibilidade e segurança não são coisas contraditórias, mas apoiam-se mutuamente.

Flexigurança vai além de um simples trade-off, e inclui círculos virtuosos e viciosos de flexibilidade e segurança (Leschke et. Al 2006).

No Japão, por exemplo, a prática de emprego vitalício pode levar, por um lado, a uma maior lealdade dos funcionários para com os empregadores e, por outro, os empregadores a investir em capital humano específico à empresa, aumentando a flexibilidade funcional (interna).

No caso da Dinamarca, ao invés, um alto nível de rendimentos e segurança no emprego ou empregabilidade assegurada pelo governo, pode promover os trabalhadores a assumir maiores riscos no mercado de trabalho externo, criando assim maior mobilidade profissional (externa).

Mas a relação entre flexibilidade e segurança também pode ser viciosa. Por exemplo, quando as políticas de contratar e demitir levarem à insegurança e a menores investimentos em capital humano e menor procura. Esta comparação invulgar serve para explicar o modelo adoptado pelo Japão mais virado para a combinação de flexibilidade e segurança internas ao contrário da Dinamarca que adopta o modelo de flexigurança externa, numa combinação de flexibilidade e segurança externas.

A flexibilidade interna inclui a flexibilidade do tempo de trabalho (horas extras, de curta duração e de trabalho a tempo parcial) a flexibilidade funcional (mudanças internas de trabalho, transferências, mudanças de funções e tarefas, trabalho flexível, organização e aprendizagem

no emprego) e flexibilidade no salário (sistemas de remuneração, bónus, outsourcing).

A flexibilidade externa refere-se a flexibilidade numérica no mercado de trabalho externo (mobilidade “job to job”, contratos a termo, demissões temporárias, trabalho temporário).

Quanto à segurança interna, inclui os títulos gerenciados e fornecidos pelos empregadores e empresas do mercado trabalho interno. Isso normalmente é expresso como a segurança no emprego ( como a protecção do emprego para os trabalhadores permanentes, incluindo procedimentos para o despedimento, o período de aviso prévio, indemnização) mas pode também incluir o rendimento/ /segurança social do empregador e das empresas. Finalmente, a segurança externa refere-se ao tipo de títulos gerida e financiada pelo governo central (o orçamento público) como as políticas activas de emprego, financiamento público da segurança social e os direitos gerais e transferências para formação profissional continuada.

No período pós-guerra, o sistema de emprego japonês combinando emprego vitalício e um sistema de flexibilidades internas criou um modelo competitivo no mercado de trabalho com altos níveis de emprego (especialmente para chefes de família do sexo masculino), estabilidade no emprego e baixas taxas de desemprego. A falta de flexibilidade no mercado de trabalho externo foi compensada por um elaborado sistema de flexibilidades internas (flexibilidade no tempo de trabalho, salarial e funcional).

Apesar dos “amortecedores” da flexibilidade interna, a estabilidade do trabalho tornou-se difícil de manter e viu-se aumentar a flexibilidade numérica externa. Desde os anos 90, com a recessão da economia japonesa, que houve um aumento constante de recrutamento de trabalhadores não regulares. Estes serviram para realizar a flexibilidade numérica externa, a qual não pode ser realizada por trabalhadores regulares, e, por conseguinte, funcionam como amortecedores para proteger os trabalhadores regulares a partir de condições económicas “flutuantes”.

O exemplo dinamarquês pode ser usado como fonte de inspiração e de princípio orientador para a corrente de bem-estar e as reformas do mercado de trabalho no Japão.

Além da combinação vantajosa para ambas as partes da flexibilidade e da segurança ( win-win combination), outra razão para a popularidade do conceito de flexibilidade é o seu carácter abrangente e ambíguo (Barbier 2007). Os diferentes actores e organizações podem moldar o conceito de acordo com as suas próprias interpretações e interesses. Isto faz com que a flexigurança seja difícil de definir, não sendo surpresa que haja diferentes definições para o conceito.

Aqui só se aborda as três definições mais comuns e mais aceites na literatura académica:

flexigurança como política estratégica, como um estado de coisas no mercado de trabalho e como um conceito analítico (cf. Wilthagen & Tros 2004; Bredgaard et. Al 2005).

#### **4. Outra visão sobre flexigurança - para Alka Obadic (Croácia) <sup>22</sup>**

O modelo de flexigurança no mercado de trabalho- O mercado de trabalho mudou pelas forças gémeas da globalização e dos avanços tecnológicos. A tecnologia avança, novos produtos e serviços são desenvolvidos a um ritmo cada vez mais rápido. Isto cria enormes desafios para a empresa e trabalhadores europeus. Dominar novas habilitações torna-se cada vez mais importante. O emprego e a segurança social do passado têm que mudar.

As políticas activas e passivas do mercado de trabalho são um elemento importante no emprego e protecção social, e a sua adaptação a um ambiente novo e mais flexível é crucial para o desenvol-vimento de novos tipos de emprego.

É importante salientar que o emprego ainda não se tornou uma mercadoria, especialmente na Europa. Ainda existem os sindicatos, ainda há negociação, há ainda a legislação de protecção do emprego, ou seja, as instituições que sustentam as relações de trabalho mais estáveis.

Com vista a alcançar os objectivos do Tratado de Lisboa, de mais e melhores empregos, são necessárias novas formas de flexibilidade e segurança para indivíduos e empresas bem como para os estados membros e a União Europeia. E isso não significa que os trabalhadores europeus tenham de viver com menos segurança. O Conselho Europeu e a Comissão, com os estados membros e os parceiros sociais estão a desenvolver uma nova abordagem de flexigurança. A abordagem da flexigurança fornece respostas importantes para a questão de como enfrentar os desafios modernos do mercado de trabalho e ao mesmo tempo melhorar a segurança.

Enquanto que o progresso económico e social são, por vezes, vistos como pólos opostos, a flexigurança tem como objectivo mostrar formas de ultrapassar este impasse.

O conceito de flexigurança baseia-se na suposição de que flexibilidade e segurança não são contraditórias, mas se complementam. Ao contrário do que muitos dizem a ideia por detrás da flexigurança é de que precisamente, os empregadores não detêm o monopólio da flexibilidade, nem os trabalhadores o da segurança. Não. Nos mercados de trabalho modernos

---

<sup>22</sup> Alka Obadic- “ The Danish flexicurity labour market policy concept”- Faculty of Economics and Business University of Zagreb ( Croacia)

os empregadores já perceberam que é do seu interesse relações de trabalho estáveis, conservando e mantendo aqueles que lhes são leais e bem qualificados. Muitos trabalhadores também já se aperceberam que para serem capazes de ajustar a sua vida profissional às suas preferências individuais eles também têm interesse em formas de organização do trabalho mais flexíveis, para compatibilizar a vida familiar com a profissional, por exemplo. Se a Europa quer fortalecer a sua economia e criar postos de trabalho, tem que estar na vanguarda destes desenvolvimentos. As empresas têm que mover-se em direcção a produtos inovadores e desenvolvimentos de serviços. Têm que dominar novas habilidades e técnicas de produção. Este é um processo contínuo, afectando empregadores e trabalhadores. Os empregos mudam mais rapidamente do que antes.

Há que remodelar e reforçar os sistemas de segurança sociais, para que os trabalhadores disponham da segurança suficiente para planear as suas vidas e carreiras, apoiando-os nessas mudanças ao longo da vida útil de empregados. Precisam de oportunidades para dominar novas habilidades e ajudá-los a passar de um emprego para o outro. Assim como precisam de protecção contra más condições de trabalho. Digamos que a flexigurança reúne essas duas necessidades fundamentais, promovendo uma combinação de mercados de trabalho flexíveis com a segurança adequada.

A flexigurança também pode ajudar a dar resposta para resolver o dilema da UE sobre como manter e melhorar a competitividade, reforçando o modelo social europeu.

Isso reúne um baixo nível de protecção dos trabalhadores contra as demissões, com benefícios de desemprego e uma política de mercado de trabalho com base em obrigações e direitos dos desempregados à formação. O conceito de segurança do trabalho é substituído pela segurança do emprego. O modelo é uma combinação de fácil contratação e despedimento (flexibilidade para empregadores) com elevados benefícios para os desempregados (segurança para os trabalhadores) (Wilthagen, Tros, 2004, 171).

O conceito de flexigurança não deve ser mal compreendido, não deve ser confundido como um sistema que dá toda a liberdade aos empregadores para se desresponsabilizarem perante os trabalhadores provocando com isso um sentimento de insegurança. A flexigurança não significa “contratar e despedir”, nem implica que os contratos de trabalho por tempo indeterminado sejam uma coisa do passado. A flexigurança é trazer as pessoas em bons empregos e desenvolver os seus talentos. Os empregadores têm de melhorar a sua organização do trabalho para oferecer empregos com futuro. Eles precisam de investir na qualificação dos seus trabalhadores, isso faz parte da flexigurança interna.

No entanto nem sempre é possível manter o mesmo trabalho. Por vezes é melhor

concentrar-se em encontrar um novo emprego em vez de tentar preservar o que tem no momento. A Flexigurança externa tenta oferecer “movimentos “seguros para os trabalhadores na transição de um trabalho para outro com elevados benefícios para cobrir esse intervalo de tempo, se for necessário.

As empresas, especialmente, as pequenas e médias empresas, precisam de ser capazes de adaptar a sua força de trabalho às mudanças das condições económicas.

Eles devem poder recrutar pessoal com uma melhor adequação de competências, o que será mais produtivo e adaptável, levando a uma maior adaptação e competitividade.

A Comissão e os estados membros juntamente com os parceiros sociais alcançaram um consenso em que as políticas de flexigurança podem ser concebidas e implementadas através de 4 componentes políticas: disposições contratuais flexíveis e fiáveis; aprendizagem ao longo da vida; políticas activas de emprego; sistemas de segurança social modernos.

#### **4.1. Princípios comuns e aplicação da flexigurança**

Apesar das políticas e estratégias da flexigurança deverem ter em conta as diferentes situações nacionais, todos os estados membros da UE enfrentam o mesmo desafio de modernização e adaptação à globalização e à mudança. Para facilitar os debates nacionais dentro dos objectivos comuns de crescimento da UE e Estratégia de Emprego parece apropriado chegar a acordo a nível da UE sobre uma série de princípios comuns de flexigurança. Estes devem servir para ajudar os estados membros da UE na organização e implementação de estratégias de flexigurança. (Comissão Europeia, 2007, 20).

Estes princípios podem ser:

- a) A flexigurança implica um equilíbrio entre os direitos e responsabilidades para os empregadores, trabalhadores, candidatos a emprego e autoridades públicas.
- b) A flexigurança deve ser adaptada às circunstâncias específicas, mercados de trabalho e relações laborais dos estados-membros. A flexigurança não se traduz num modelo de mercado de trabalho único nem numa estratégia política única.
- c) A flexigurança deve considerar o fenómeno que divide insiders e outsiders no mercado de trabalho.
- d) A flexigurança interna (dentro da empresa) e externa (de uma empresa para a outra) devem ser promovidas. A flexibilidade na contratação e no despedimento deve ser acompanhada de transição segura de job-to-job.
- e) A flexigurança deve apoiar a igualdade de género, promovendo a igualdade de acesso a emprego de qualidade a homens e mulheres, oferecendo possibilidades

de conciliar o trabalho e a vida familiar, bem como proporcionar a igualdade de oportunidades para os imigrantes, jovens, deficientes e trabalhadores mais velhos.

- f) A flexigurança requer um clima de confiança e diálogo entre os poderes públicos e os parceiros sociais, onde todos estão preparados para assumir a responsabilidade pela mudança e elaborar propostas políticas equilibradas.
- g) As políticas de flexigurança têm custos orçamentais e devem ser seguidas também com vista a contribuir para políticas orçamentais sólidas e sustentáveis financeiramente.

A aplicação destes princípios nos estados membros requer o estabelecimento de combinações e sequências de políticas e medidas cuidadosamente planeadas e negociadas, e como os estados membros variam muito nas suas origens sócio-económicas, culturais e institucionais as combinações e sequências específicas variam também.

Os quatro percursos típicos reflectem a situação concreta de qualquer país específico. No entanto, cada caminho ou até a combinação deles abordam os desafios específicos significativos para vários estados membros.

Estas diferentes vias que têm como objectivo ajudar os governos na implementação de medidas de flexigurança são as seguintes: redução de segmentação contratual; desenvolver a flexigurança na empresa e oferecer segurança na transição; aproveitar e aumentar as capacidades e competências das pessoas, para que tenham mais oportunidades no mercado de trabalho; e por fim melhorar e aumentar as oportunidades para os beneficiários das prestações sociais, no mercado de trabalho.

Os estados membros tendo em conta a sua situação particular e institucional devem estudar os seus desafios específicos e os caminhos típicos que vão ajudar a resolvê-los, a fim de projectar o seu próprio caminho para uma melhor combinação entre flexibilidade e segurança.

Cada país combina os diferentes elementos desta matriz das formas que lhe são mais significativas, sendo o percurso para a flexigurança adotado em função de factores como a história específica das relações industriais desse país, a natureza do seu Estado-providência, o desempenho da sua economia, e o seu lugar na divisão internacional do trabalho. A flexigurança adquire, assim, significados diferentes em mercados de trabalho nacionais caracterizados, por exemplo, pela instabilidade e por salários baixos. O conceito de “tamanho único” não se aplica, portanto, à flexigurança e o resultado da sua implementação é difícil de prever em termos do seu impacto sobre a segurança e a equidade.



## Capítulo III

### 1. Flexigurança e o modelo social europeu

#### 1.1. Comissão Europeia e Parlamento Europeu, Comité Económico e Social Europeu

No âmbito da estratégia de Lisboa ficou estabelecido que se deveriam encontrar formas de coordenação das políticas de emprego, tendo em vista potenciar a criação de postos de trabalho sustentáveis no actual quadro da competição global e definiu-se como um dos objectivos principais, a criação de mais e melhores empregos, e simultaneamente, modernizar o Modelo Social Europeu.

E a Flexigurança é particularmente decisiva na busca desses propósitos.

A flexigurança ajuda a dar uma resposta coerente aos grandes desafios – tanto económicos como sociais – que a UE enfrenta hoje. Mas temos de dispôr de uma abordagem equilibrada que estabeleça novas formas de segurança para os trabalhadores e os ajude a adaptar-se à mudança, dando, ao mesmo tempo, resposta às necessidades das empresas em termos de mão-de-obra qualificada e adaptável, afirmou Vladimir Špidla, Comissário Europeu do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades. O debate sobre a flexigurança está ainda em curso e permitirá que os nossos parceiros dêem um contributo essencial para uma abordagem comum a nível da UE.

As propostas da Comissão para a definição dos chamados princípios comuns de flexigurança – destinados a orientar os governos nacionais nas suas estratégias para conciliar flexibilidade e segurança – visam, entre outros aspectos, alcançar o justo equilíbrio entre direitos e obrigações, adaptar a flexigurança a diferentes realidades nacionais, ajudar os trabalhadores a progredir na carreira e no mercado de trabalho, bem como garantir uma repartição equitativa dos custos e dos benefícios das políticas de flexigurança.

A Comissão define «flexigurança» como uma «estratégia integrada que visa aumentar, em simultâneo, a flexibilidade e a segurança no mercado de trabalho»<sup>23</sup> É intenção do CESE

---

<sup>23</sup> A flexigurança: «A flexibilidade tem a ver, por um lado, com transições bem-sucedidas ao longo da vida: entre a escola e o mundo profissional, entre postos de trabalho, entre períodos de desemprego ou inactividade e emprego e entre a vida activa e a reforma. Não se restringe a dar maior liberdade às empresas para contratar ou despedir pessoal e não implica que os contratos de duração indeterminada se tornem obsoletos. Trata-se, sim, de favorecer a progressão dos trabalhadores para melhores empregos, numa perspectiva de mobilidade ascendente e desenvolvimento óptimo de talentos. A flexibilidade diz também respeito a formas flexíveis de organizar o trabalho, capazes de rápida e eficazmente gerir novas necessidades produtivas e competências, bem como a uma maior facilidade de conjugar responsabilidades profissionais e privadas. A segurança, por outro lado, representa mais do que a garantia de manter um posto de trabalho: Trata-se ainda de garantir um nível adequado de subsídios

(Comité Económico e Social Europeu regulado no Tratado CE, na versão do Tratado de Nice, é um órgão consultivo da União Europeia, composto por representantes das diferentes componentes de carácter económico e social da sociedade civil, designadamente dos agricultores, transportadores, comerciantes e artífices, das profissões liberais, dos consumidores e do interesse geral) abordar certas facetas deste conceito – nesta época de crise – especialmente relevantes para manter o maior número possível de pessoas dentro do mercado laboral e para oferecer àqueles que estão fora dele o máximo de oportunidades para encontrarem, o mais rapidamente possível, um novo emprego. Empregados e empregadores devem congregiar esforços e procurar garantir, no âmbito do diálogo social, a manutenção no mercado laboral do maior número de trabalhadores possível.

Nesta época de crise profunda em que a taxa de desemprego aumenta em flecha, a flexigurança não poderá ser entendida, menos ainda do que antes, como um pacote de medidas destinadas a facilitar o despedimento dos trabalhadores empregados actualmente ou a comprometer a protecção social em geral e a dos desempregados em particular. O CESE considera que, neste momento, é da máxima prioridade adoptar medidas para reforçar justamente a vertente da segurança (no sentido mais lato) do conceito de flexigurança.<sup>24</sup>

O CESE já teve a oportunidade de realçar a importância da flexigurança interna em pareceres anteriores. A crise só vem realçar a relevância de medidas de flexigurança interna que permitam às empresas adaptar-se à queda repentina das encomendas sem serem forçados a despedir pessoal. As empresas com contabilização dos períodos de actividade (WTA- working time accounts), acordada pelos parceiros sociais, estão muito mais aptas a reagir rapidamente à nova situação do mercado decorrente da crise do que as empresas que não dispõem deste sistema. Uma das lições bem claras a extrair da crise é que os parceiros sociais devem promover o sistema WTA e o horário flexível. O CESE considera indispensável tornar estes instrumentos mais atraentes possíveis para empregadores e empregados. De forma muito sucinta, o WTA é uma ferramenta de gestão de pessoal em que as diferenças entre as horas trabalhadas e as contratadas são registadas. As horas trabalhadas acima ou abaixo de um valor de referência ou são creditadas ou debitadas, o que pode gerar um balanço de débito ou um crédito. Se houver uma data de expiração, quando ela é atingida a empresa deve pagar todas as horas em dívida, se fôr o trabalhador que deve horas à empresa essa dívida é perdoada. Este sistema apareceu

---

de desemprego que facilite as transições

<sup>24</sup> JOUE- Pareceres CESE – 2009, Eur-Lex

em 1967 na Europa e espalhou-se para o EUA. A forma activa deste instrumento é vantajosa para o trabalhador, mas quando usado de forma passiva é vantajoso para o empregador, mas pode ser prejudicial para o trabalhador senão obedecer a certas condições. Portanto, ambas as partes devem negociar para alcançar acordos satisfatórios.

A flexigurança apenas funcionará se os trabalhadores possuírem uma boa formação. Há uma ligação estreita entre as novas competências e a criação de novos empregos. As empresas têm todo o interesse em investir na formação contínua do seu pessoal. Os trabalhadores têm responsabilidade de continuarem a formar-se.<sup>25</sup>

A crise também evidencia a importância do diálogo social. Os parceiros sociais empenhados têm logrado encontrar soluções para problemas prementes.

A nível europeu, os parceiros sociais, corria o ano de 2006, negociavam um acordo-quadro autónomo sobre mercados laborais inclusivos. Era convicção do CESE que o acordo seria um verdadeiro valor acrescentado para ajudar as pessoas mais vulneráveis que perderam os seus empregos em consequência da crise, a regressarem ao mercado laboral. Aliás tal acordo era aguardado com grande expectativa porque era o seguimento e a avaliação comuns da aplicação da flexigurança, a que se comprometeram os parceiros sociais europeus no seu programa de trabalho para 2009-2010.

No contexto da globalização, da reestruturação em curso e da transição para uma economia do conhecimento, os mercados laborais europeus devem ser simultaneamente mais inclusivos e mais reactivos à inovação e à mudança. Os trabalhadores potencialmente vulneráveis devem ter a possibilidade de progredir para melhorar a sua mobilidade e conseguir transições com êxito no mercado do trabalho. Os quadros jurídicos em que se baseia a relação de trabalho tradicional podem não garantir suficiente margem de manobra nem incentivo aos trabalhadores contratados através de contratos sem termo clássicos para explorar oportunidades de maior flexibilidade no trabalho. A boa gestão da inovação e da mudança implica que os mercados do trabalho tomem em consideração três aspectos principais: flexibilidade, segurança no emprego e segmentação.

A celeridade da recessão económica e a sua acuidade trazem à memória de muitos empregadores os anos de expansão económica quando descobriram como era difícil encontrar pessoal suficiente devidamente qualificado. Agora que têm os olhos postos no futuro, na expectativa da recuperação económica que virá com toda a certeza, evitam eliminar de forma leviana demasiados empregos como fariam se fossem movidos pela única preocupação de

---

<sup>25</sup> JOUE- Pareceres CESE – 2009, Eur-Lex

poupar custos a curto prazo. No entanto, nenhuma empresa se pode dar ao luxo de ignorar as regras básicas da economia. Em última instância, a principal preocupação das empresas é garantir a sua sobrevivência. Para os trabalhadores afectados é crucial regressar ao mercado laboral o mais depressa possível. Na opinião do CESE, é imperioso prestar-lhes assistência rápida e de qualidade. Os Estados-Membros devem ponderar seriamente em aumentar a quantidade e a qualidade do pessoal nas agências de emprego para estarem à altura de ajudar as pessoas a regressarem rapidamente ao mundo laboral.

Tendo em conta as especificidades nacionais e regionais, bem como as diferenças entre sectores industriais, a União deveria, assim o espera o CESE, prosseguir os seus trabalhos numa perspectiva europeia e no respeito do princípio da subsidiariedade. Deste modo, criar-se-á o quadro europeu indispensável para garantir a consolidação do modelo social europeu que se encontra em plena evolução de modelo teórico para uma realidade incontornável. É necessário delinear um processo pós-Lisboa (Lisboa 2010 plus) para alcançar os objectivos ainda não realizados e os que se vão colocar durante a crise cuja travessia poderá ser longa e penosa.

Neste contexto, será decerto crucial o papel da flexigurança. O CESE considera, contudo, necessário equilibrar as vertentes da flexigurança.

O CESE vê por bem realçar, a este propósito, que as reformas dos mercados de trabalho nos Estados-Membros deverão impedir que continue a crescer o número de empregos precários caracterizados por uma flexibilidade excessiva em detrimento da segurança e que têm aumentado sem cessar nos últimos anos. O CESE recorda a inquietação expressa pelo Comité das Regiões (órgão consultivo da UE, que representa autoridades locais e regionais europeias) no seu parecer de 7 de Fevereiro de 2008, dizendo recear que a predominância da flexibilidade externa permitisse «a desregulamentação abrangente das condições laborais normais com vista ao aumento do trabalho precário».

O CESE insiste no facto de as políticas de emprego relevarem da responsabilidade dos Estados-Membros, de acordo com o princípio da subsidiariedade. Uma tentativa de harmonizar as leis laborais colidiria com este princípio e seria inoportuna por atentar contra as tradições e as estruturas geográficas que provaram, entretanto, a sua pertinência e solidez. Além disso, haverá que ter em conta o facto de as economias dos Estados-Membros não apresentarem todas, o mesmo nível de desenvolvimento, o que se reflecte obviamente nos seus sistemas de protecção social. Neste contexto, e segundo o CESE, os desafios da UE deveriam ser:

Promover a cooperação entre os Estados-Membros por intermédio da Estratégia Europeia para o Emprego que, desde 2005, está integrada no mecanismo director da Estratégia de Lisboa. Na «orientação» 21 da política de emprego, os Estados-Membros acordam em

promover a flexibilidade em conjugação com a segurança do emprego. A UE deve servir de catalizador e zelar por que os Estados-Membros honrem os seus compromissos e, ao mesmo tempo, divulguem e permutem as suas boas práticas no âmbito da política europeia para o emprego.

Não obstante o seu último parecer sobre o tema, datar apenas da Primavera de 2008, o CESE considera que, perante a gravidade da situação económica e social actual, é indispensável adaptar, a curto prazo, o modelo da flexigurança. O CESE congratula-se com o pedido que lhe é endereçado pela Presidência sueca para examinar como os Estados-Membros poderão usar a flexigurança para fins de reestruturação no contexto do desenvolvimento mundial. Quando se fala de desenvolvimento mundial pensa-se na crise financeira e nas consequências trágicas para a economia real e o emprego. Esta crise já provou ser a crise económica mais grave dos últimos oitenta anos e os seus efeitos vão muito provavelmente marcar todo o século XXI. Ela é tanto mais grave quanto é acompanhada por duas outras crises que representam enormes desafios à escala mundial: a crise climática e a crise demográfica. A crise altera o ambiente socioeconómico em que podem ser encaradas as reformas do mercado de trabalho. Isso é evidente seja qual for a posição que se defenda sobre a oportunidade, a exequibilidade, ou melhor, a necessidade ou a impossibilidade de tais reformas estruturais em tempo de crise.

## **1.2. A flexibilidade interna e externa**

A flexibilidade interna deve ser o resultado do diálogo social entre a direcção e os trabalhadores ou os seus representantes, os parceiros sociais, a nível da empresa ou do sector envolvido. Ele evitará a perda de postos de trabalho e poderá funcionar, num período tão difícil, como um elemento estabilizador essencial da coesão social na Europa. O entendimento entre entidades patronais e trabalhadores é necessário para garantir que as empresas assumam a sua responsabilidade social e mantenham os trabalhadores no mercado de trabalho reforçando o emprego.

Contudo, todas as reformas sociais se devem inserir no seu contexto socioeconómico e político. A flexigurança em tempo de crise coloca sem dúvida algumas questões espinhosas, sobretudo se os sacrifícios exigidos para uma hipotética empregabilidade não oferecerem garantias. É, pois, necessário estar bem ciente de que a flexigurança apenas será útil se traduzida na compreensão comum dos parceiros sociais e não apenas de um. Isso obriga a analisar muito atentamente a vertente da segurança e o equilíbrio entre segurança e flexibilidade. Ora, o CESE é de opinião que a Comissão Europeia deveria concentrar a sua análise nas possibilidades da flexibilidade interna que pode ser um instrumento eficaz no âmbito da flexigurança para

combater o desemprego.

O CESE entende que estes aspectos da flexigurança devem ser equilibrados e esta não deve ser aplicada em detrimento da segurança. Mas como é que os Estados-Membros podem garantir este equilíbrio numa época de crise? O CESE propõe que as reformas baseadas no modelo da flexigurança sejam examinadas meticolosamente sobre o pano de fundo da crise para evitar repercussões sociais e políticas indesejadas. Estas preocupações devem ser maiores ainda no caso da flexibilidade externa.

As medidas de flexigurança devem ser credíveis em todos os sentidos e, em particular, nos seus aspectos orçamentais. Isso implicará provavelmente a reorientação de prioridades nas despesas orçamentais dos Estados-Membros e, talvez, um reforço das ajudas comunitárias. É que não pode haver flexigurança sem segurança. E já que estamos na União Europeia, com tudo de bom ou de mau que isso possa implicar, há que aproveitar, nesse caso, da melhor forma a ajuda comunitária. E esta é, com certeza, uma boa forma, reveladora de uma boa gestão do dinheiro, quer internamente, quer externamente, por parte das instituições europeias.

Nas suas reflexões, a Comissão Europeia tem vindo a insistir neste aspecto da flexigurança. Muitas convenções colectivas na Europa englobam disposições em matéria de flexibilidade na empresa. Esta pode, designadamente, assumir a forma de organização do tempo de trabalho, englobando períodos de formação.

### **1.3. Diálogo Social-**

Qualquer política de emprego, qualquer reforma do mercado de trabalho tem grande impacto na sociedade. Por isso mesmo, não se deve dissociar estas reformas das perspectivas económicas, sociais e sustentáveis da sociedade.

A flexigurança é um instrumento essencial para atenuar os efeitos da crise financeira e da economia real sobre o mercado de trabalho. Não se deve, contudo, abusar dela facilitando os despedimentos nos países onde o direito laboral garante um certo nível de segurança contra práticas designadas em inglês por «hire and fire». O CESE aprova a clareza com que a Comissão Europeia afirma que a flexigurança não pode transformar-se de modo algum num direito de despedimento.

O CESE considera que qualquer reforma do direito laboral deve fazer-se com os parceiros sociais, porque estará doutro modo condenada ao fracasso. O diálogo social é um garante da democracia participativa, moderna e social. A reformulação do direito laboral deve resultar de uma negociação com os representantes dos trabalhadores. O diálogo social permite, além disso, adoptar diversas formas de flexibilidade interna oferecendo um elevado grau de

flexibilidade às empresas, independentemente da tendência ao aumento ou à redução das suas actividades.

#### **1.4. Objectivos europeus a curto e a médio prazo**

A curto prazo, importa centrar a análise e as possibilidades de aplicação da flexigurança, tendo sempre como condição prévia o diálogo social a todos os níveis, os condicionamentos financeiros e o papel dos governos, no objectivo de preservar o máximo de empregos com o melhor valor acrescentado possível, e reforçar a protecção social global de todos os trabalhadores, independentemente da sua situação no mercado de trabalho.

É fundamental que os desempregados sejam reintegrados no mercado laboral o mais rapidamente possível. O CESE realça a urgência de facultar-lhes ajuda, apoio e orientação eficazes. É preciso incitar os Estados-Membros a aproveitarem mais eficazmente os fundos europeus existentes e a empenharem-se decisivamente em melhorar a qualidade de todos os instrumentos de promoção de emprego, por exemplo, das agências de emprego, para aumentar a sua actividade e a sua eficiência.

O CESE partilha da opinião da Comissão segundo a qual os acordos relativos a prestações de desemprego técnico poderão ser, a curto prazo, um instrumento eficaz para preservar o emprego, prevenir o desemprego e manter o poder de compra. Esses acordos produzem três tipos de efeito: conservação na empresa do saber-fazer e das competências do trabalhador, a não exclusão do trabalhador do mundo laboral e a estabilidade da economia nacional que evita uma vaga de desemprego. A crise tem demonstrado a necessidade de promover a contabilização dos períodos de actividade e a gestão flexível do tempo de trabalho. As empresas que praticam este tipo de contabilização estão muito mais aptas a reagirem rapidamente a novas condições de mercado e a adaptarem-se a súbitas quedas da procura. O CESE solicita aos Estados-Membros e à UE que tornem este instrumento o mais atraente possível para empregadores e empregados.

O CESE sublinha que o conceito de flexigurança não significa a redução unilateral e ilegítima dos direitos dos trabalhadores. Os parceiros sociais europeus apelaram aos Estados-Membros para que revissem e, se necessário, adaptassem o direito do trabalho, os sistemas de protecção dos postos de trabalho e, em colaboração com os parceiros sociais, as práticas de negociação colectiva no sentido, por exemplo, de assegurar o melhor equilíbrio entre flexibilidade e segurança em todas as relações de trabalho, proporcionar um nível de segurança adequado aos trabalhadores, independentemente da forma de contrato, a fim de lhes permitir enfrentar mercados de trabalho segmentados.

## **1.5. Aplicação da flexigurança-**

O CESE sublinha, ainda, que a flexigurança não pode ser analisada à margem dos desafios enfrentados pela União Europeia. A globalização, o rápido desenvolvimento das novas tecnologias e o desafio demográfico, aliados aos desafios ambientais, estão a mudar o mercado de trabalho europeu. A flexigurança deve fazer parte de uma resposta a estas tendências e pressões externas e internas, no sentido de um justo equilíbrio entre trabalhadores e empregadores.

O CESE considera que os desafios ambientais afectarão os mercados de trabalho europeus, aumentando a pressão no sentido da obtenção de poupanças energéticas e da introdução de sistemas com vista a um ambiente mais sustentável, embora também possam incentivar a inovação tecnológica, contribuindo para o crescimento económico e para a criação de mais empregos.

Também a globalização e a resultante integração dos mercados estão a afectar os mercados de trabalho europeus. Os modelos de consumo, de produção e de investimento estão a mudar. Esta evolução não é inevitável, nem impossível de ajustar ou de moldar. A legislação sobre saúde e segurança e direitos dos trabalhadores melhora a vida no trabalho e influencia as normas aplicáveis à escala mundial. As normas aplicáveis aos produtos podem promover a competitividade, desde que tenham em conta a adaptabilidade das empresas. Contudo, os mercados de trabalho europeus terão de se adaptar se quiserem vencer os desafios de um mundo globalizado. Sob muitos aspectos, a Europa beneficiou com a globalização. O mercado único contribuiu para criar na UE empresas competitivas a nível mundial, graças às quais a UE vende produtos e serviços no topo da cadeia de valor.

A globalização e a mudança tecnológica não comprometeram o crescimento do emprego na Europa. No decénio 1995-2005, a UE conheceu uma clara expansão do emprego, tendo sido criados 18,5 milhões de postos de trabalho. Comparativamente com a taxa de criação de postos de trabalho, o número de postos de trabalho extintos por força de ajustamentos relacionados com o comércio é limitado. Com efeito, a abertura ao comércio pode aumentar as possibilidades de emprego, como ficou demonstrado com a evolução recente na União Europeia.<sup>26</sup>

Contudo, a globalização pode igualmente aumentar a vulnerabilidade. As empresas enfrentam

---

<sup>26</sup> JOUE- “Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Para a definição de princípios comuns de flexigurança: mais e melhores empregos mediante flexibilidade e segurança” em Abril de 2008

uma concorrência mais forte. Postos de trabalho que anteriormente eram considerados protegidos estão agora sujeitos a concorrência internacional. Serviços que durante muitos anos foram considerados locais podem agora ser prestados transfronteiras. O ritmo da reestruturação aumenta e é cada vez mais rápido. Quando os trabalhadores afastados do mercado de trabalho pela concorrência comercial encontram um novo emprego, este é, regra geral, mais mal remunerado. Assim, para muitos, a globalização significa mudar de emprego e simultaneamente perder rendimentos. Com efeito, a parcela que os ordenados representam na economia decresceu. Os parceiros sociais observaram igualmente que, comparativamente com os Estados Unidos da América, a UE criou mais postos de trabalho em sectores situados no limite inferior da escala de crescimento da produtividade, enquanto o emprego em sectores cuja produtividade aumenta substancialmente diminuiu.

## **1.6. O conceito de flexigurança**

A flexigurança pode desempenhar um papel crucial na realização dos objectivos da Estratégia de Lisboa renovada, funcionando como enquadramento das reformas nacionais e opções políticas. Todavia, nem o conceito, nem as componentes da flexigurança são novos. As primeiras Orientações para o Emprego, adoptadas no contexto da Estratégia Europeia para o Emprego, em 1998, já instavam os parceiros sociais a negociarem um equilíbrio entre flexibilidade e segurança.

O CESE pretende deixar claro que não há uma solução única para tudo e que o justo equilíbrio não será igual em todos os Estados-Membros. O CESE já sublinhou que o debate se tem restringido, essencialmente, ao aumento da flexibilidade externa e a formas de compensação desse aumento mediante o reforço das políticas do mercado de trabalho ou medidas no domínio da segurança social. Em vez disso, deve-se privilegiar outras dimensões que facilitem mais a criação de situações vantajosas para todas as partes. A flexigurança implica igualmente definir a distribuição equilibrada de direitos e obrigações entre empregadores e trabalhadores, sempre que fôr necessário negociar soluções equilibradas e equitativas.

O CESE pode argumentar que sistemas de segurança social inclusivos aliados a políticas activas para o mercado de trabalho melhoram a correspondência entre as qualificações e o emprego e incentivam a inovação e a produtividade em indústrias vulneráveis que são cruciais para a futura competitividade da Europa. Uma parte importante da flexigurança são as prestações de desemprego com elevadas taxas de substituição — eficientes e orientadas para o emprego — que aumentam as possibilidades de adequação das qualificações a empregos de qualidade, ao mesmo tempo que reforçam a segurança de emprego. Por conseguinte, não se

trata apenas de proporcionar níveis de substituição «correctos», mas também de assegurar que mantêm um nível de vida adequado e, simultâneamente, sustentável e, também, de os associar a estratégias de activação e a serviços de emprego de elevada qualidade.<sup>27</sup>

A sociedade civil tem igualmente um papel a desempenhar na aplicação da flexigurança. As ONG sem fins lucrativos asseguram serviços essenciais àqueles que se encontram em risco ou em situação de marginalização e contribuem para a conciliação da vida familiar com a vida profissional. Associações de formação incentivam e asseguram a aprendizagem ao longo da vida para adultos. A sociedade civil organizada pode contribuir para melhorar a qualidade do emprego e atenuar os desafios enfrentados pelos grupos mais vulneráveis que são alvo de discriminação no mercado de trabalho europeu, como é o caso dos jovens, dos idosos, das mulheres, dos migrantes e das pessoas portadoras de deficiência.

Na base de qualquer modelo de flexigurança está uma política capaz de assegurar níveis elevados de protecção social, assunção dos encargos por serviços públicos dotados de recursos suficientes e um enquadramento jurídico estável para a negociação colectiva e o diálogo social. Neste contexto, as normas de trabalho da OIT e a legislação comunitária, aplicada de modo transparente e previsível, são uma base fundamental.

Os sistemas de segurança social podem melhorar a mobilidade garantindo aos trabalhadores que não ficarão em desvantagem se confrontados com alterações no seu posto de trabalho. A observância das regras nacionais e comunitárias em matéria de informação e de consulta é importante para prever as mudanças e atenuar as suas consequências. Num parecer anterior, o CESE propôs a revisão da Directiva relativa aos conselhos de empresa europeu e a Comissão lançou recentemente uma segunda fase de consulta que dá aos parceiros sociais oportunidade de iniciar negociações para a revisão da legislação em vigor. O Comité insta ainda o Conselho e a Comissão a procurarem uma solução para a legislação social pendente.

O CESE sublinha a importância de consagrar recursos económicos à flexigurança. A aplicação da flexigurança sem investimento no reforço das instituições, em políticas activas para o mercado de trabalho e na aprendizagem ao longo da vida não dará origem a um mercado de trabalho de elevada qualidade. Neste contexto há que incluir a extensão da segurança ao trabalho precário. As políticas dever-se-ão centrar na integração das mulheres, dos jovens e das pessoas mais idosas no mercado de trabalho. A flexigurança deve ser aplicada através de uma abordagem integrada e coerente. Para o efeito, é essencial a afectação de recursos adequados aos fundos europeus, como o Fundo Social Europeu (FSE) e o Fundo Europeu de

---

<sup>27</sup> JOUE- “Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a ...” em Abril de 2008

## Desenvolvimento Regional (FEDER)

Segundo o CESE devem ser tidos em conta novos riscos e as transições devem ser compensadas no contexto da aplicação da flexigurança. A globalização irá aumentar os riscos para os trabalhadores e para as empresas. A tomada em consideração destes novos riscos será fundamental para enfrentar o desafio da globalização. É fundamental a promoção de uma mobilidade profissional positiva e de qualidade, mediante o investimento nos recursos humanos e a melhoria da portabilidade dos direitos.<sup>28</sup>

Para o Comité da Regiões, a flexigurança, como conceito, não deve ser um modelo estandardizado a aplicar da mesma forma em todos os Estados Membros, mas sim um conceito evolutivo, uma vez que a sua aplicação terá enormes repercussões em certos Estados Membros e um impacto muito reduzido noutros; entende que a flexigurança deve coordenar mercados de trabalho flexíveis com sistemas de segurança social estáveis de maneira a promover os objectivos de Lisboa de crescimento e de mais e melhor emprego, reforçando assim o modelo social; é de opinião que a evolução demográfica e as questões intergeracionais devem ser mais aprofundadas.

Conviria tomar medidas em prol dos trabalhadores mais velhos, tais como o trabalho flexível, a revisão da idade da reforma e melhor formação; importa encorajar igualmente a aprendizagem ao longo da vida, a melhoria da formação e programas de acompanhamento dos trabalhadores mais jovens; considera que a flexigurança diz respeito tanto aos indivíduos com um posto de trabalho estável como aos desempregados e às pessoas ameaçadas pela exclusão social. A política de flexigurança abrirá novas oportunidades de acesso ao emprego para os grupos sociais à margem do mercado de trabalho. Contribuirá igualmente para reforçar a mobilidade profissional e a rotação dos postos de trabalho para os indivíduos com um emprego estável. A este propósito, o Comité constata a referência da Comissão Europeia a uma transição de «segurança num posto de trabalho específico» para «segurança no emprego», o que significa que já não é legítimo esperar manter um mesmo posto de trabalho durante toda a vida.

Entende que a confiança e o diálogo entre os parceiros sociais e o respectivo envolvimento a nível comunitário, nacional, regional e local é indispensável para o êxito da flexigurança; é muito difícil definir indicadores universalmente aplicáveis para avaliar a aplicação da flexigurança. A aplicação da flexigurança nos Estados-Membros deve ser avaliada em termos nacionais, tendo em conta as circunstâncias políticas, jurídicas, institucionais e do mercado de trabalho. Estes factores devem ser tidos em conta no desenvolvimento da

---

<sup>28</sup> JOUE- “Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a ...” em Abril de 2008

cooperação europeia.

No que respeita à mobilidade, considera que a flexigurança «interna» (no interior de uma empresa), que proporciona aos empregadores uma maior produtividade e competitividade e aos trabalhadores um período de tempo mais longo no mesmo local de trabalho, pode ser também uma parte da equação. As autarquias locais e regionais devem associar-se aos parceiros sociais a nível local para identificar e suprimir os entraves à flexigurança interna (necessidade de os trabalhadores adquirirem novas aptidões), contribuindo assim para reduzir os despedimentos e a deslocação desnecessária de trabalhadores.

Considera que a falta de protecção social pode comprometer a flexibilidade do mercado de trabalho. Para prevenir este risco, os quatro princípios da flexigurança devem ser promovidos e concretizados de forma igual:

disposições contratuais flexíveis para o empregador e o trabalhador: defende a necessidade de leis laborais justas e equitativas nos Estados-Membros, constatando que uma política europeia de mercado de trabalho flexível tem de referir-se e considerar as condições de vida e as necessidades de cada população. A flexigurança não pode ser conseguida à custa da diminuição dos níveis sociais alcançados a nível regional;

políticas activas do mercado de trabalho (PAMT): considera que só haverá um real progresso se as PAMT nacionais e comunitárias, o emprego e os programas de formação forem descentralizados, localizados e incentivados, dado que muitos programas e sistemas impõem regras e critérios que podem dificultar a entrada no mercado de trabalho de certos grupos sociais. Sempre que possível, as autarquias deveriam ter a possibilidade de contornar as regras nacionais (como por exemplo o tempo que um desempregado deve passar no subsídio de desemprego até poder beneficiar de apoio das PAMT, o tipo de assistência a dar aos desempregados de longa duração ou o género de formação a receber enquanto desempregado); julga necessários serviços orientados e eficazes e capazes de encontrar o trabalho certo para a pessoa em busca de emprego, por forma a aproveitar da melhor maneira o interesse e as aptidões. As possibilidades de melhorar o perfil profissional são sempre maiores quando se está dentro do mercado de trabalho do que fora dele.

sistemas de aprendizagem ao longo da vida fiáveis e reactivos para garantir uma adaptabilidade e empregabilidade permanente dos trabalhadores: entende que a aprendizagem ao longo da vida deve ser possível e acessível a todos. Cada trabalhador deve ser encorajado a atingir o seu pleno potencial, o qual deve ser reconhecido e apoiado pelos empregadores e pela sociedade.

A qualidade do aperfeiçoamento e da continuidade da formação deveria ser melhorada

antes e depois da entrada na vida activa; julga vital que os trabalhadores sejam incentivados a adquirir competências empresariais, para que possam criar as suas próprias empresas e promover o crescimento das PME, que são de natureza local, dado que recrutam trabalhadores locais, usam serviços locais e investem na sua região; considera que os formadores devem ser capazes de identificar os trabalhadores que necessitam de uma aprendizagem assistida, dado que continua a haver grandes números de trabalhadores analfabetos nos postos de trabalho menos remunerados sem que as suas necessidades sejam reconhecidas; recomenda que o aperfeiçoamento e a continuidade da formação e, em alguns casos, também da reorientação profissional, sejam em parte custeados pelos empregadores, que beneficiam das aptidões dos trabalhadores e devem, pois, investir no desenvolvimento dessas aptidões.

São necessários meios adequados para que as autarquias possam assumir uma maior responsabilidade pela aprendizagem ao longo da vida no caso de o aumento da mobilidade reduzir a motivação para os empregadores de investir na formação do seu pessoal;

constata que as autarquias locais e regionais reagem rápida e eficazmente ao impacto da reestruturação laboral, como por exemplo os despedimentos resultantes do encerramento de fábricas. As autarquias dispõem do conhecimento e da experiência para lançar projectos financiados pelo Fundo Social Europeu e outros a fim de formar, aconselhar e melhorar as competências dos trabalhadores afectados e adequar essas competências aos novos postos de trabalho que virão a ser criados. Da mesma forma, o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização deve auxiliar as autarquias a reagir e a proporcionar acções de formação e aquisição de novas competências.

A perda de um grande empregador tem um impacto a longo prazo na comunidade local, afectando as perspectivas de emprego dos jovens, criando espaços abandonados e lesando vários fornecedores de mercadorias e serviços locais. As parcerias são essenciais para superar estes desafios e para que todas as organizações, quer sejam autarquias, agências de emprego, sindicatos, grupos comunitários ou associações industriais, possam coordenar a sua actividade e garantir que os recursos sejam usados da forma mais eficaz – realidade, por vezes e em certos casos, pouco comum;

Embora concorde que os trabalhadores devam adquirir novas aptidões para poderem adaptar-se a novos desafios, considera que é necessária uma mudança da mentalidade para que cada indivíduo possa moderar os riscos do mercado de trabalho, mudança que só será possível se as componentes da flexigurança não implicarem diminuição dos direitos laborais, e se os mecanismos da sua aplicação beneficiarem de igual atenção;

Sistemas modernos de segurança social que associem apoios adequados ao rendimento

com a necessidade de facilitar a mobilidade no mercado do trabalho. A UE não pode esquecer os seus objectivos mais amplos de inclusão social e o modelo social europeu. Programas de assistência social débeis são um entrave à flexibilização dos mercados de trabalho e a longo prazo um obstáculo ao crescimento económico. A segurança económica é indispensável para todos os trabalhadores, quer assumam cargos de baixa, média ou alta responsabilidade, e regimes adequados de segurança social devem apoiar os trabalhadores à medida que mudam de posto de trabalho ou entram na vida activa;

Preconiza debates nacionais entre os governos dos Estados-Membros, as autarquias locais e regionais e os parceiros sociais sobre o nível de segurança social necessário para permitir a flexigurança. A eficácia das transições depende da eficiência dos regimes de segurança social de cada Estado-Membro; entende que, ao lado das organizações não governamentais, as autarquias locais e regionais são um dos maiores protectores dos indivíduos excluídos. Importa continuar a proteger os mais vulneráveis;

Reconhece que os níveis de desemprego se mantêm persistentemente elevados em toda a UE e que muitos trabalhadores (muitos dos quais de longa duração) se tornaram viciados nos subsídios de desemprego. Considera que só haverá um real progresso se os programas nacionais e comunitários de emprego e de promoção das aptidões forem descentralizados, localizados e subvencionados;

Também nos Estados Membros em que cabe aos governos nacionais definir os recursos afectados à segurança social e às intervenções no mercado de trabalho, as autarquias deveriam poder gerir esses recursos como entenderem dentro do quadro nacional, usando o dinheiro da forma mais eficaz para reduzir o número de pessoas que dependem do subsídio de desemprego

29

A propósito de um parecer – solicitado por Portugal – do Comité Económico e Social Europeu, sobre Flexigurança, diz este, ainda, que:

Liderado pela Comissão Europeia e com base em certos aspectos do exemplo dinamarquês, o debate sobre flexigurança na Europa tem-se restringido principalmente ao aumento da flexibilidade externa e a formas de compensação desse aumento mediante o reforço das políticas do mercado de trabalho ou esquemas de segurança social. As opiniões dos sindicatos e das organizações de empregadores sobre as vantagens e desvantagens da flexibilidade externa são frequentemente díspares. Além disso, a OCDE (Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económicos) declarou recentemente que a legislação de

---

<sup>29</sup> Parecer do Comité das Regiões sobre «Flexigurança»(2008/C 105/04)

protecção do emprego não tem um impacto significativo na taxa total de emprego. Por outro lado, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) demonstrou que há uma relação positiva entre a antiguidade num posto de trabalho e a produtividade.

A flexigurança tem especial relevância no universo das pequenas e médias empresas (PME), tendo em conta que estas empresas têm um peso esmagador em termos de emprego. Em consequência disto, as políticas dos Estados-Membros sobre flexigurança, deverão conter disposições que salvaguardem as necessidades das PME e dos seus assalariados.

O CESE salienta que na base de qualquer modelo de flexigurança está a noção de um Estado providência capaz de garantir níveis altos de protecção social mediante assunção dos encargos por serviços públicos com meios suficientes, assentando também num quadro jurídico estável para a negociação colectiva e o diálogo social. Os sistemas de segurança social podem melhorar a mobilidade garantindo aos trabalhadores que não ficarão em desvantagem se confrontados com alterações no seu posto de trabalho. Um quadro estável para o diálogo social e a negociação colectiva cria oportunidades de acordo entre parceiros sociais fortes quanto a assuntos fundamentais do mercado de trabalho.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Flexigurança (dimensão da flexibilidade interna — a negociação colectiva e o papel do diálogo social enquanto instrumentos de regulação e de reforma dos mercados do trabalho)»



## Capítulo IV

### Flexigurança – Breve nota de direito comparado

#### 1. O exemplo Dinamarquês

A Dinamarca e a Holanda são comumente citados como países modelo no que diz respeito à flexigurança. Finlândia, Noruega e Suécia têm semelhanças institucionais. Estes quatro países são por vezes agrupados no mesmo modelo nórdico apesar das diferenças óbvias entre eles.

Em particular a Dinamarca tem uma legislação menos rigorosa na protecção do emprego do que os outros três, mas níveis mais altos em gastos com seguro-desemprego e políticas activas do mercado de trabalho. A Dinamarca é o segundo na classificação (um pouco atrás da Suécia) no que toca à percentagem da população, na aprendizagem ao longo da vida.<sup>31</sup>

Isto remonta ao chamado “acordo de Setembro” de 1899, que trocou o direito de contratar e demitir pelo desenvolvimento de um sistema de benefícios de emprego público. Na década de 1960 com a criação do Serviço Público de Emprego, o Estado assume a maior parte do risco de desemprego.

Na década de 1980 e início de 1990 foram adicionadas as políticas activas do mercado de trabalho, com o objectivo de motivar os desempregados a procurar e aceitar emprego, bem como melhorar as suas qualificações. O desenvolvimento de competências foi estimulado por um sistema de rotação de trabalho, permitindo que enquanto os trabalhadores se formam são substituídos, temporariamente, por outros que estão no desemprego.<sup>32</sup>

No final da década de 1990, o mercado de trabalho dinamarquês foi descrito em termos de um “Triângulo Dourado”, incluindo uma força de trabalho flexível, benefícios de desemprego e políticas activas de emprego. Alguns anos mais tarde a conexão foi estabelecida entre este triângulo dourado e o conceito de flexigurança (Professores Jørgensen e Madsen 2007b: 9-10). Foi mais tarde reconhecida pela Comissão Europeia que “O mercado dinamarquês mostra uma combinação bem-sucedida de flexibilidade e segurança, oferecendo

---

<sup>31</sup> Tomas Berglund and Bengt Furaker- “Flexicurity Institutions and Labour Market Mobility -An Intra-Nordic Comparison“, ( Department of Sociology University of Gothenburg, SWEDEN

<sup>32</sup> COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGION, Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security – SEC (2007) 861} {SEC(2007) 862}

leis laborais flexíveis e com baixo nível na protecção do trabalho, grandes esforços de aprendizagem ao longo da vida e de políticas activas do mercado de trabalho e um generoso sistema de segurança social” (Comissão Europeia 2007:36).

A Dinamarca está mais próxima do ideal de segurança e em geral tem um mercado de trabalho mais móvel do que qualquer dos outros três países nórdicos, aqui em comparação.<sup>33</sup>

Leif Christian Hansen, apresentou, – a propósito da “Reunião de Correspondentes da Rede MISEP (Sistema Mútuo de Informação sobre políticas de Emprego), 7-8 de Novembro de 2007, Lisboa, Portugal - “O papel dos parceiros sociais na Flexigurança” – uma retrospectiva da história e do modelo de flexigurança implantado na Dinamarca, que segundo ele funciona como sistema, muito antes da introdução do termo. A flexigurança é um elemento amplamente integrado no sistema de providência dinamarquês. As chaves para o desenvolvimento de um modelo de flexigurança foram a confiança e o diálogo. Assim a flexibilidade e a segurança podem ser vistas como aspectos que se reforçam mutuamente e não como conceitos contraditórios. Salientou também que a queda das taxas de sindicalização pode vir a afectar a eficácia futura do sistema dinamarquês sustentado pelo diálogo social.

O Triângulo Dourado – o modelo dinamarquês de flexigurança – foi apresentado pela primeira vez em 1999, tendo servido de exemplo e inspiração para a Estratégia Europeia para o Emprego. Ele baseia-se na baixa protecção do emprego, elevada mobilidade profissional, acelerada mudança estrutural.

A flexibilidade de trabalhadores e empregadores foi bem-recebida. Nenhuma das partes receou a flexigurança. Se o desempenho da empresa não fosse particularmente bom e houvesse necessidade de dispensar funcionários, o empregador explicaria aos seus funcionários que poderiam regressar ao trabalho dentro de um período de 2 a 3 meses, quando a actividade da empresa retomasse a sua normal actividade.

Um sistema de segurança de rendimentos bem organizado é crucial num sistema de flexigurança – ajuda a manter a calma entre os trabalhadores e faz a ponte entre a perda de um emprego e o ingresso noutra.

Este tipo de sistema exige recursos e financiamento consideráveis, embora, dadas as inúmeras vantagens, justifique plenamente esse esforço financeiro.

Afirmou ainda, e bem, que o modelo de flexigurança não é “uma receita universal”, pelo que será importante adaptar e criar modelos adequados a cada país e a necessidades específicas.

---

<sup>33</sup> Tomas Berglund and Bengt Furaker- “Flexicurity Institutions and Labour Market Mobility -An Intra-Nordic Comparison “,(Department of Sociology University of Gothenburg, SWEDEN)

Referiu ainda que a existência de indivíduos no desemprego por mais de três meses, podia ficar-se a dever, ou ao mau funcionamento do sistema ou o desempregado não estaria à procura de emprego, podendo estar a desenvolver trabalho não declarado ou outras funções informais. Os procedimentos foram revistos e criados outros novos, tais como o aumento de contacto com o desempregado ou a possibilidade de criar o seu próprio curriculum on line. A partir de 2008 os desempregados serão chamados a apresentar-se uma vez por semana, devendo comprovar que continuam à procura de emprego. Além disso têm que comparecer nos centros de emprego e nos centros de segurança social para reuniões sobre o apoio no desemprego. Estes novos procedimentos são ilustrativos de uma aproximação a um modelo corporativista, em que os parceiros sociais deverão ser envolvidos.<sup>34</sup> Resumindo: uma maior flexibilidade para todos os trabalhadores através de novas formas de organização do trabalho ou através de regimes em que o horário de trabalho é mais diversificado e flexível, a par de uma legislação de proteção do emprego menos rigorosa; subsídios de desemprego abrangentes que oferecem segurança de rendimento aos desempregados; e políticas ativas de emprego que visam o aumento das competências e a ativação dos desempregados.

## **2. O exemplo holandês**

A segunda apresentação foi feita por Martin Blomsma, do MISEP Holanda, (órgão do Ministério dos assuntos sociais e do emprego na Holanda) que considerou ser benéfico ter o diálogo social no centro do debate. Afirmou que a flexigurança é um tema importante e sensível no Ministério dos Assuntos Sociais e do Emprego holandês, tendo suscitado um aceso debate nos meios de comunicação social durante seis meses, com o envolvimento activo dos parceiros sociais.

Explicou que a flexibilização do regime do despedimento constituía o actual foco de debate e que, a este respeito, o Ministro defendia uma política de despedimentos mais liberal. Fez ainda comentários sobre a definição de flexigurança: — A «flexibilidade» implica «transições» entre empregos bem-sucedidos durante o curso de vida dos trabalhadores. A «segurança» representa mais do que a garantia de manter um posto de trabalho específico. Na sua opinião, seriam necessários sistemas de segurança social com maior grau de cobertura para facilitar as transições entre empregos. A Holanda apoia as quatro dimensões de flexigurança identificadas: disposições contratuais flexíveis e fiáveis; estratégias globais de aprendizagem

---

<sup>34</sup> REUNIÃO DE CORRESPONDENTES DA REDE MISEP\* -7 – 8 DE NOVEMBRO DE 2007, LISBOA, PORTUGAL, “O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA FLEXIGURANÇA”

ao longo da vida; medidas activas de política de emprego eficazes; sistemas de segurança social modernos, que assegurem apoio material, fomentem a participação da mão-de-obra e facilitem a mobilidade no mercado de trabalho.

Durante algum tempo, a Holanda manteve políticas relacionadas com cada uma das quatro dimensões definidas pela Comissão. Na sua maioria, estas políticas não surgiram sob a designação de flexigurança, embora estivessem relacionadas com o conceito. Martin Blomsma explicou que as disposições holandesas sobre flexigurança diziam, em geral, respeito às disposições contratuais, estando especificamente direccionadas para a oferta de uma maior segurança e estatuto legal nas formas típicas de emprego.

Neste âmbito, houve um forte envolvimento do diálogo social na elaboração de políticas.

Traçou o perfil do modelo de diálogo social holandês, muitas vezes referido como modelo «polder». Este modelo pressupõe o desejo de um trabalho conjunto, com uma forte tendência para a criação de soluções consensuais para os problemas – embora configure um processo, em geral, moroso. Este modelo compreende duas características principais: consultas regulares sobre o desenvolvimento de políticas socioeconómicas junto de sindicatos e associações representativas dos empregadores, os quais também são consultados em projectos legislativos; e uma considerável margem de manobra concedida pelo governo aos parceiros sociais em termos de participação na auto-regulação.

Este modelo de diálogo social inclui formas de cooperação e consulta, em que a rede de parceiros sociais actua enquanto «circuito de poder não oficial a par de mecanismos mais formais». Dois importantes agentes deste circuito são a Fundação para o Trabalho (bipartida) e o Conselho Socioeconómico (tripartido).

Ambos colaboram de perto com o Governo, que encara os acordos unânimes com seriedade. É muito importante estabelecer normas nos acordos colectivos de trabalho (ACT), por serem acordos: de condições mínimas que definem uma base comum, de enquadramento para diferentes efeitos ao nível da empresa, e sectoriais, que dão às empresas o direito a disposições ajustadas. Verifica-se uma tendência para a descentralização, permitindo ajustar a legislação aos diferentes sectores e empresas.

A Holanda possui uma taxa de desemprego relativamente baixa, com um bom desempenho a nível internacional. Uma larga margem de pessoas trabalha a tempo parcial, pelo que um dos maiores desafios será incentivá-las a trabalhar mais horas. Todas estas questões estão associadas ao actual debate sobre flexigurança na Holanda.

Em 1998 o parecer dos parceiros sociais foi aceite pelo Governo, aquando da

implementação da Lei sobre Flexibilidade e Segurança. Na altura este processo inspirou o sistema de relações de trabalho. Esta lei, entretanto, fora alvo de uma avaliação e as conclusões retiradas demonstraram que a Lei atingira um nível elevado de ajustamento ao mercado de trabalho, designadamente através da negociação colectiva levada a cabo pelos parceiros sociais. No entanto, a orientação do ajustamento defendido por esta Lei favoreceu a flexibilidade em detrimento da segurança.

O novo Gabinete estará a trazer o conceito de flexigurança de volta à agenda política, defendendo uma viragem direccionada para a segurança material e no trabalho, actualmente em discussão com os parceiros sociais. Este processo viria criar um novo equilíbrio entre a formação profissional, as garantias de rendimento e a legislação de protecção do emprego. Dizia o orador nesta apresentação que o pacote apresentado pelo Ministro reconhece que o diálogo social não é tão proveitoso como na década de 1990, dada a relevância dos pontos de discórdia. Neste aspecto, o Governo declarou-se desapontado. Recentemente, foi submetida ao Parlamento uma proposta de Lei, a qual ignorava o papel dos parceiros sociais. Parceiros sociais, que foram muito úteis na preparação do terreno para a flexigurança, a experiência recente mostra que o diálogo social nem sempre configura o caminho mais adequado.<sup>35</sup>

Em suma: Promove o uso de formas de emprego atípicas e flexíveis (dando subsídios aos trabalhadores com contratos de trabalho a termo certo, temporário ou a tempo parcial); atribui a formas de emprego flexíveis direitos semelhantes, em termos de condições de trabalho e de segurança social, aos das formas de emprego “normal”; é provável que esta abordagem seja mais atraente para os países onde há um número bastante elevado de trabalhadores “atípicos” (por exemplo, em regime parcial, a termo certo ou temporário).

### **3. O sistema de indemnização austríaco**<sup>36</sup>

Áustria combina flexibilidade bastante elevada no mercado de trabalho com um nível médio de benefícios sociais, acompanhada por políticas activas de emprego e uma forte dependência de parceria social. As leis laborais austríacas prevêm um nível relativamente baixo, de facto, de protecção do emprego, embora as estatísticas mostrem um índice médio. Esta discrepância está associada a aspectos processuais, que são favoráveis a processos de despedimento bastante suaves. Há relativamente pouca necessidade de os empregadores

---

<sup>35</sup> REUNIÃO DE CORRESPONDENTES DA REDE MISEP\* -7 – 8 DE NOVEMBRO DE 2007, LISBOA, PORTUGAL, “O PAPEL DOS PARCEIROS SOCIAIS NA FLEXIGURANÇA”

<sup>36</sup> Obadic, Alka, “The Danish flexicurity labour market policy concept”

recorrerem a contratos a prazo, a parcela dos quais está abaixo da média. A taxa de desemprego está entre as mais baixas da Europa (4,8%). Desemprego de longa duração é de 1,3%. As taxas de emprego cumpriram a meta de Lisboa (70,2% no total e 63% para as mulheres). A participação na aprendizagem ao longo da vida ultrapassa a média comunitária e está em 12,9% (2005), o risco de pobreza é baixo (12%).

Neste contexto uma inovação muito importante aconteceu em 2003, quando o sistema de indemnização entrou em vigor. No sistema antigo, a indemnização aos trabalhadores despedidos dependia da duração da relação de trabalho. Isso significava que os trabalhadores, quando se deslocavam de um empregador para outro perderiam os seus direitos acumulados. O novo sistema obriga o empregador a pagar uma quantia fixa mensal numa conta em nome do trabalhador. Os trabalhadores recorrem a esta conta em caso de despedimento.

O novo sistema elimina os efeitos dissuasores da mobilidade e evita que os trabalhadores percam os seus direitos no caso de auto-extinção da relação de trabalho. Além disso as Fundações de emprego são um modelo particularmente bem-sucedido para atenuar as consequências das reestruturações.

Eles servem como agências de transição para apoiar a colocação job-to-job, em caso de ameaça de demissão em massa, aplicando os princípios de intervenção precoce e acção conjunta de todas as entidades públicas e privadas envolvidas.

#### **4. Redução do contrato a termo, na Espanha.<sup>37</sup>**

Espanha experimenta uma proporção persistentemente elevada de contratos a termo, que abrange cerca de 34% do emprego total. Um amplo acordo foi assinado em Maio de 2006, funcionando até o final de 2007, entre os parceiros sociais e apoiados pelo Governo, reduzindo o uso excessivo de contratos a prazo e os requisitos facilitistas para os empregadores.

Qualquer trabalhador que tenha assinado dois ou mais contratos de trabalho a termo com a mesma empresa, e tendo servido no mesmo cargo por mais de 24 meses dentro de um período de 30 meses, adquire automaticamente um contrato de duração indeterminada. Neste contrato a indemnização é reduzida de 45 para 33 dias de salário por ano trabalhado.

---

<sup>37</sup> COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security {SEC (2007) 861} {SEC(2007) 862}

## **5. O acordo *Towards 2016* entre os parceiros sociais na Irlanda** <sup>38</sup>

A economia irlandesa e mercado de trabalho passaram por um período de rápida mudança nos últimos anos. A Irlanda transformou-se, a partir de uma economia de baixos rendimentos, de crescimento lento, com altas taxas de desemprego, num país com alto crescimento, o lucro alto e baixo desemprego.

A Irlanda tem um mercado de trabalho flexível e está a reforçar o seu investimento em políticas activas do mercado de trabalho (0,75% do PIB, em comparação com a média da UE de 0,5%). Baixo nível de escolaridade dos trabalhadores mais velhos (41,7% de 45-54 anos de idade com nível secundário inferior) reflete a falta de investimento em educação no início, mas isso está a melhorar consideravelmente para as gerações mais jovens.

Participação na aprendizagem ao longo da vida ainda está aquém dos melhores desempenhos da UE e traduz dificuldades em garantir oportunidades para os trabalhadores menos qualificados e mais velhos. O acordo de 2006 “Rumo a 2016” está a desenvolver esses desafios com uma abordagem abrangente. Ele identifica a necessidade de uma maior participação, produtividade e activação, com um foco maior sobre os desempregados de longa duração, jovens desempregados e aqueles que estão mais afastados do mercado de trabalho.

Ele também destaca que a actualização de competências deve concentrar-se na aprendizagem no local de trabalho (incluindo habilidades básicas) e em trabalhadores de fracas capacidades e vulneráveis, bem como migrantes. Ele traça planos para expandir a aprendizagem no local de trabalho, e para aumentar o financiamento para o local de trabalho do Fundo da Educação Básica que visa combater o analfabetismo.

## **6. Flexigurança no Japão**

Tradicionalmente, o modelo japonês de mercado de trabalho tem-se caracterizado pela prática de emprego a longo prazo ou durante o tempo de vida da força de trabalho regular, pelas relações capital-trabalho consensuais e pela alta flexibilidade temporal e funcional dentro de grandes mercados internos de trabalho. Na década de 1980, a produção japonesa e sistema de emprego foi apontada como a melhor prática e um modelo que a Europa pode aprender, especialmente pela combinação de segurança no emprego com um alto grau de flexibilidade

---

<sup>38</sup> COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security {SEC(2007) 861} {SEC(2007) 862}

interna.

No entanto, o estouro da chamada “bolha económica” na década de 1990, e da recessão e estagflação a seguir a sua esteira, coloca o Japão sob pressão para as reformas do mercado de trabalho. Esta pressão para a reforma tornou-se ainda mais acentuada com a crise financeira global, o aumento das taxas de desemprego, aumentando, assim, o dualismo do mercado de trabalho, onde os trabalhadores não-regulares com baixos salários e contas de protecção social mais fracas passam a ser um terço das pessoas empregadas.

O eixo principal da flexibilidade e segurança no Japão é construído em torno da prática de emprego para toda a vida. Emprego vitalício proporciona alta (ainda que informal), segurança do trabalho, onde a estabilidade no emprego e baixa flexibilidade numérica externa é negociado fora e contra a alta flexibilidade interna. A flexibilidade interna consiste na mobilidade dentro de postos de trabalho e através de tarefas, no trabalho de formação e reconversão profissional, salários conforme a antiguidade, e flexibilidade do tempo de trabalho. Tradicionalmente, o sistema de emprego japonês criou estabilidade no emprego e manutenção do emprego nas empresas.

Após a Segunda Guerra Mundial, quando o Japão estava em ruína económica e material, a segurança económica e protecção de normas mínimas de vida foi a maior prioridade do governo (Araki, 2002,- Professor de Direito, na Universidade de Tokyo, na Faculdade de Direito). Embora as empresas japonesas desenvolvessem a produção em massa, flexível e em círculos de qualidade com base em modelos organizacionais americanos, outros procedimentos, como a avaliação do trabalho e do sistema de lay-off, não foram adoptados devido à sua incompatibilidade com as tradições e normas japonesas.

Em vez de imposição legal, os empregadores e empresas desenvolveram mecanismos internos de execução com base em relações de trabalho de longo prazo e de gerenciamento de trabalho conjunto. Isso significa que, mesmo durante períodos de recessão, as empresas têm se abster de demitir funcionários.

Com a recessão da década de 1990, no entanto, a proporção de trabalhadores padrão diminuiu de 80% em 1991 para 70% em 2003. Em números absolutos, os trabalhadores normais diminuíram 2 milhões, enquanto o número de trabalhadores não-padrão aumentou para 6,1 milhões (Ono, 2006). Desde 2003, o declínio dos trabalhadores normais (com contratos regulares, por tempo indeterminado) continuou, e a participação dos trabalhadores não-regulares subiu para 33,7% no final de 2007 (equivalente a mais de 17 mil pessoas).

Apesar do aumento dramático nos trabalhadores não-regulares ainda é limitada a evidência de uma erosão grave da prática de emprego vitalício. Em vez disso, a carga de

ajustamento económico caiu desproporcionalmente sobre os trabalhadores mais jovens e de meia-idade com curta ocupação, especialmente as mulheres.

A recessão que começou no início de 1990, com baixo crescimento económico e aumento do desemprego colocou o sistema de emprego vitalício e os buffers de flexibilidade interna sob severa pressão. Tornou-se cada vez mais difícil de manter e garantir a segurança de trabalho interno, sem o crescimento económico estável, que tradicionalmente caracteriza a sociedade japonesa. A principal prioridade dos empregadores japoneses era – e ainda é – manter a estabilidade no emprego no centro do mercado de trabalho (entre os trabalhadores do sexo masculino de meia-idade e mais velhos), permitindo a flutuação nas margens do mercado de trabalho (especialmente entre os jovens e as mulheres no mercado de trabalho não regular). Este implica uma bifurcação mais forte do mercado de trabalho com o aumento das disparidades sociais e económicas.

No período pós-guerra, o sistema de emprego japonês combinando emprego vitalício e flexibilidades internas no grande mercado interno de trabalho criou um modelo competitivo no mercado de trabalho com altos níveis de emprego (especialmente para chefes de família do sexo masculino), estabilidade no emprego e as baixas taxas de desemprego. A falta de flexibilidade no mercado de trabalho externo foi compensada por um elaborado sistema de flexibilidade interna (a flexibilidade do tempo, a flexibilidade funcional e flexibilidade salarial).

Apesar da grande utilização dos amortecedores de flexibilidade interna, a estabilidade de trabalho tornou-se difícil de manter e a utilização de flexibilidade numérica externa aumentada. Desde os anos 90, tem havido um aumento constante no recrutamento de trabalhadores não-regulares. Os trabalhadores não regulares servem para pôr em prática a flexibilidade numérica externa, a qual não pode ser realizada por trabalhadores regulares e, por conseguinte, estes funcionam como “amortecedores” para proteger os trabalhadores regulares de circunstâncias flutuantes da economia<sup>39</sup>

As empresas responsabilizam-se pela manutenção temporal e estável do emprego, mas, os trabalhadores, em contrapartida, têm que sujeitar-se à lógica de regulação do mercado interno das empresas. Assim, desde que a empresa o solicite, são objectos de um sistema de reciclagem e de formação profissional sistemática, de forma a atingirem o máximo de capacidade produtiva. A rotação dos postos de trabalho implica também uma flexibilidade na execução de

---

<sup>39</sup> Thomas Bredgaard, Associate Professor, Ph.D. Flemming Larsen, Associate Professor, Centre for Labour Market Research (CARMA) Department of Economics, Politics and Administration Aalborg University Denmark - IIRA European Congress 2010 Copenhagen, 28 June – 1 July 2010

tarefas e funções, de forma a que o factor de produção trabalho adquira uma polivalência funcional adequada ao modelo de produção flexível que subsiste nas empresas japonesas.

É curioso que através de uma série de derrotas resultantes de greves frustradas sob a batuta da acção sindical nos finais da década de 40, os sindicatos japoneses vergaram-se às exigências do crescimento económico do Japão, ao mesmo tempo que se integravam pacificamente na criação e desenvolvimento do modelo de produção “tipicamente” japonês. O modelo adoptado por Toyota e Ohno na empresa Toyota, nos finais da década de 40, assumiu uma função paradigmática.

Desse modo, após esse período histórico, assistiu-se progressivamente à passagem de um tipo de sindicalismo de âmbito nacional e sectorial para um tipo de sindicalismo polarizado na empresa

A relação entre sindicato de empresa e o patronato estabelece-se por regras de cooperação identitárias, sendo difícil observar qualquer gesto individual ou movimento colectivo que não se enquadre no modelo estipulado pelo sindicalismo de empresa.<sup>40</sup>

O exemplo do Japão é um caso paradigmático e notável do chamado paternalismo protector.<sup>41</sup> É preciso, no entanto, não esquecer que se trata de uma sociedade, uma cultura e um povo com características peculiares, ancorados em valores completamente diferentes da sociedade dita ocidental, – diferenças também patentes na forma de lidar com as realidades como a que discutimos.

## **7. Flexigurança na Alemanha** <sup>42</sup>

Defesa dos contratos de trabalho padrão – uma abordagem da flexigurança conforme é feita a propósito da Holanda ou Dinamarca, não existe na Alemanha.

O direito do trabalho diz respeito ao contrato de trabalho regular (Normalarbeitsverhältnis) que inclui o trabalho a tempo inteiro e permanente. Além disso a maior parte da população tem este tipo de contrato como referência.

Aos poucos, porém, as políticas de mercado de trabalho mudaram durante a década de 1990 para uma maior flexibilidade. Emprego a tempo parcial aumentou consideravelmente,

---

<sup>40</sup> <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm> - SOCIUS Working Papers (Ilona Kovács, José M. Carvallho Ferreira e Maria João Santos)

<sup>41</sup> Lopes, Albino/Damasceno Correia, António-Análise Social, vol. XXXVIII (168), 2003, 841-849

<sup>42</sup> [www.economix.org/flexicurity\\_in\\_germany](http://www.economix.org/flexicurity_in_germany)-EUROPEAN EMPLOYMENT OBSERVATORY Flexicurity in Germany- by Kurt Vogler-Ludwig

juntamente com o auto-emprego e outras formas flexíveis de emprego.

As limitações da abordagem política prevalecente tornaram-se evidentes: a legislação laboral protectora teve um alto preço em termos de desemprego, assim como, a redução do tempo de trabalho não criou um número suficiente de postos de trabalho.

Sob essas condições, a política do mercado de trabalho desenvolveu vários elementos da flexigurança que visava a estabilização dos empregos existentes em vez de elevar a mobilidade externa. Durante as duas últimas décadas, a flexibilidade do mercado de trabalho foi ampliada, mas restrito em caminhos mutáveis.

Os principais caminhos de flexigurança - uma variedade de elementos flexigurança podem ser reconhecidos na Alemanha. Com base na reforma Hartz, desenvolveram-se políticas activas do mercado de trabalho. Num sentido mais amplo da flexigurança, a Alemanha melhorou a flexibilidade do mercado de trabalho sem reduzir os níveis relativamente altos de benefícios sociais. Em particular, estas foram medidas de flexibilidade:

- a Lei de Promoção do Trabalho (Beschäftigungsförderungsgesetz) de 1985, permitiu os contratos a termo, sem as antigas restrições relacionadas com a actividade. Em 1996, a duração dos contratos a prazo foi estendido para 24 meses, e as restrições relacionadas com a actividade foram introduzidos em 2001.

Surpreendentemente para ambos defensores e antagonistas de flexibilidade, o aumento dos contratos a termo foi bastante limitado. A proporção de contratos a termo aumentou de 5% em 1985 para 7% em 2003. No entanto, entre os trabalhadores jovens (< 25), o aumento foi significativo. Esta observação foi a razão para que os planos governamentais reais estendessem os períodos de estágio de candidatos a emprego e restringissem os contratos a termo;

- o excesso de regulamentação também sofreu reforma com a Lei de Promoção do Trabalho, contudo a regulação dos despedimentos ainda são vistos como um instrumento pesado e a selecção dos trabalhadores é restringida por várias regras específicas de protecção. As propostas de reforma estão ainda em debate entre os partidos da coligação;
- a actual proposta feita pelo Ministro Federal da Economia e Tecnologia (Glos) procura combinar a flexibilidade do mercado de trabalho e o aumento do subsídio de desemprego. Essa sugestão segue o modelo dinamarquês de flexigurança;

com base nos mercados de trabalho de transição foi introduzido pela reforma Hartz um

serviço público de Agência de Serviços de Pessoal para colocar os trabalhadores desempregados;

Após as alterações de cariz liberal para restritiva e de volta aos regulamentos liberais, o número de postos de trabalho menores cresceu rapidamente e o emprego regular registado diminuiu. O regulamento do Mini-Trabalho de 2002, relativo a empregos com rendimentos até 400 euros por mês, também aumentou assim como o número de postos de trabalho nesta área aumentou para 4,6 milhões.

Mesmo que não haja relação directa entre o crescimento dos mini-postos de trabalho e o declínio do emprego registado, isso indica uma mudança fundamental das condições de emprego no mercado de trabalho alemão.

Medidas de maior importância são ainda:

- Trabalho de curta duração (Kurzarbeit) já existe há décadas. Ele suporta postos de trabalho em empresas com facturamento temporário e quedas de produção por meio de benefícios de acordo com o subsídio de desemprego
- O mercado de trabalho temporário (Zeitarbeit) expandiu-se consideravelmente durante as últimas duas décadas. Além disso, o trabalho temporário tornou-se parte da reforma Hartz através da Agência Pública de Serviço de Pessoal (PSA), que tentou colocar os trabalhadores desempregados no mercado de trabalho regular.
- O instrumento de empresas de transferência (Transfergesellschaften) foi criado para apoiar os trabalhadores dispensados no decorrer do encerramento de empresas, fornecendo benefícios de desemprego prolongado, e tomando medidas ao nível da colocação e acções de formação. No direito alemão, isso é chamado de esquema de curto prazo estrutural (strukturelle Kurzarbeit).
- Os acordos coletivos passaram a incluir cláusulas de abertura para os salários e horários de trabalho em troca de garantias de emprego ao nível da empresa.

No que diz respeito ao próximo debate sobre a flexigurança, o Ministério Federal do Trabalho e dos Assuntos Sociais (BMAS) pede uma interpretação contextualizada e baseada nas instituições de flexigurança. Autoridades apontam para as diferenças entre a Dinamarca ou a Holanda e Alemanha. São diferentes sistemas sociais, diferentes culturas políticas e, em particular, têm diferentes atitudes públicas para a flexibilidade e a segurança social.

Seguindo os argumentos oficiais, o modelo dinamarquês dificilmente pode ser tomado como uma cópia impressa para reformas alemãs. No entanto, o governo alemão apoia o modelo

social europeu que combina flexibilidade com a segurança social e aponta para uma série de medidas para aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho

## **8. Flexigurança e modelo social francês** <sup>43</sup>

Desde 2005, com o referendo francês sobre a Constituição Europeia, que o conceito de “flexigurança” é cada vez mais central para o debate na França.

O ‘modelo dinamarquês’ é o primeiro produto de uma cultura de co-gestão (...). O sistema de “flexigurança” funciona bem porque ele forma um todo coerente. (...) Além das realidades económicas, é especialmente necessário enfatizar como o sistema [Dinamarquês] repousa em última instância, sobre o acordo dos actores. Consenso, que é a base do sistema, não é transponível em França, onde os sindicatos são muito poderosos no serviço público, e existe baixa permeabilidade à lógica da concorrência e performance “, observou Pierre Méhaignerie em Novembro de 2004, num relatório apresentado na Assembleia Nacional sobre o mercado de trabalho na Dinamarca.

A tentativa, em Janeiro de 2006, do primeiro-ministro francês, Dominique de Villepin, para introduzir a “flexigurança” nos contratos de trabalho para jovens com menos de 26 anos introduzindo o “Contrato Primeiro Emprego”, deu origem a calorosas e longas manifestações. O debate foi reaberto durante a campanha para a eleição presidencial sobre a revisão da lei de 35 horas, reduzindo os encargos para as PME. O candidato socialista, fez amplamente referência ao modelo dinamarquês, no entanto, preferindo as expressões “segurança social, do emprego” e “agilidade nos negócios”, ao invés de “flexigurança”.

Durante a recente campanha eleitoral, alguns candidatos como Ségolène Royal, sugeriu a “flexigurança” em França para reformar o mercado de trabalho.

O nível global de protecção do emprego é particularmente elevado em França. Os despedimentos por motivos económicos, individuais e mais os despedimentos colectivos (com a obrigação social, o chamado “plano de protecção no emprego desde 2002) são rigorosamente supervisionados.

Por um lado, os empregadores usam o emprego cada vez mais precário (CSD, em exercício) onde encontram mais flexibilidade - criando, assim, um mercado de trabalho dual.

Por outro lado, as empresas, em grande parte contornam as restrições impostas sobre os

---

<sup>43</sup> [www.google.pt-flexicurité en france](http://www.google.pt-flexicurité%20en%20france),” La flexicurité : nouvel horizon du modèle social français -Jérôme Gautié

Professeur à l’Université de Paris 1; chercheur au Centre d’Économie de la Sorbonne et chercheur associé au Centre d’Études de l’Emplo

despedimentos, evitando despedimentos colectivos ou esvaziando-lhes o seu conteúdo, e / ou recorrem a despedimentos por razões individuais – subindo de forma constante desde o final 80.

Se a insegurança no emprego (medido pela probabilidade de perder o emprego) é relativamente baixa, a probabilidade de permanecer desempregado por muito tempo é alta – sendo do mesmo modo os mais velhos e menos qualificados.

Devido ao risco de exclusão e as suas consequências em termos de rendimento (40% dos candidatos a emprego não recebem subsídio de desemprego), a segurança no trabalho / empregabilidade e o rendimento é percebido como fraco em França – apesar de o sistema de proteção social ser considerado generoso.

Diante desses factos propuseram-se uma série de medidas ambiciosas e coerentes, incluindo a unificação do contrato de trabalho (fusão CDI e CDD), e a introdução de um imposto sobre os despedimentos que alimentem os fundos geridos pelo Estado para uma melhor indemnização e para um acompanhamento futuro dos desempregados.

Em contrapartida deste imposto, as empresas veriam as restrições sobre demissões diminuir, especialmente no controle dos motivos do despedimento e na obrigação de readaptação (que seria suprimido e suportado pelo Estado, da sua incumbência). Inegavelmente estas reformas aproximam-se do quadro institucional dinamarquês.

Para alguns, o acordo de 11 de Janeiro de 2008 sobre a modernização do mercado de trabalho (assinado por quatro sindicatos em oito) poderia ser o início de uma flexigurança em francês.

O texto reafirma que “o contrato de duração indeterminada é a forma normal e geral do contrato de trabalho”, e prevê, além das formas tradicionais de rescisão de contrato: demissão, demissão motivada, um novo dispositivo: o “break”, a ruptura convencional “. Esta disposição permite a separação “amigável” entre empregador e empregado, que pode receber subsídio de desemprego.

Ele também é projetado para engenheiros e gerentes em “contrato de missão” – a nossa comissão de serviço – para um mínimo de 18 meses e máximo de 36 meses.

Além disso, o período de avaliação é alargado, as indemnizações foram aumentadas e a há uma portabilidade de direitos para a fase de desemprego.

O acordo nacional de 11 janeiro de 2013 <sup>44</sup> foi assinado por seis sindicatos – empregados e empregadores e introduziu mudanças significativas nos negócios, prometeu mais

---

<sup>44</sup> Accord-sur-la-flexicurité: pourquoi tant www.rue89.com de passions

“flexibilidade” e “segurança”.

Com o acordo, as empresas têm mais “flexibilidade” na gestão da sua força de trabalho. Em troca, os funcionários têm que ganhar mais “segurança” para não se transformarem em mão-de-obra variável que serve e que se ajusta a cada conjuntura, assim como deve ser assegurada a sua formação para não terem problemas depois de sair da empresa, ou seja, em caso de desemprego.

O acordo prevê que efetivamente as empresas podem gerir a mão-de-obra com mais flexibilidade. Em vários níveis.

- acordos de manutenção do emprego” são permitidos em cada empresa. Ou seja, pedir aos empregados para aceitar cortes nos salários ou horas de trabalho em troca de uma garantia de continuidade no emprego em caso de dificuldades nos seus negócios. Esses acordos são válidos por dois anos, se o empregado não concordar ficará sujeito a um despedimento por motivos económicos.
- O direito a um “período de mobilidade voluntária” noutra empresa. Será concedido entre empresas com mais de 300 funcionários e para trabalhadores com dois anos de antiguidade. É necessário a concordância do empregador e uma alteração ao contrato de trabalho.
- A “mobilidade interna” é, por sua vez, facilitada. Actualmente, o local de trabalho e a posição do trabalho foram considerados como parte do contrato de trabalho. Agora a mobilidade interna pode ser organizada sem limites se um acordo empresarial o estipular.

Embora o contrato de trabalho reforce os direitos dos empregados e marginalmente os dos desempregados, todo esse progresso não garante a segurança suficiente para reverter a tendência actual de esclerose. Olivier Passet, (Centro de Análise Estratégica), acredita que apenas “flexirigidité” avançou. Segundo ele, num sistema de verdadeira flexigurança os sindicatos geririam os sistemas de formação e subsídio de desemprego. Neste sistema, mobilidade e segurança são bens públicos que a sociedade como um todo, garantiria através de financiamento fiscal. Tudo é feito para quem sai do mercado – o “outsider” - encontrar o seu lugar o mais cedo possível. “

Os trabalhadores precários, por exemplo, também foram deixados de fora. A formação constante também é um tema que não é abordado com rigor.

## **9. Conclusão:**

Depois desta curta abordagem já se percebe porque é que o tema da flexigurança, não é um tema pacífico. No entanto, fica claro que cada Estado lida com o conceito e com a sua aplicação mediante a sua realidade e usando as mais variadas formas.

Em geral, há uma tentativa de flexibilizar as relações laborais, minimizando ao máximo os danos para os actores envolvidos. No entanto, se a flexibilização não se fizer acompanhar de uma “moeda de troca”, qualquer mudança é sempre muito problemática e representará sempre uma ameaça para um dos actores (empregados e empregadores).

Entre nós a questão também não é mais fácil, daí que a sua implementação ao nível dos actores mais vulneráveis, (quer empregadores, quer trabalhadores), faça todo o sentido – no nosso entender.

## Capítulo V

### 1. Breve esboço da história recente das microempresas

Na década de 80, tanto em países avançados como em países em desenvolvimento, inverteu-se a tendência sentida desde os anos 70, de concentração de população empregada em grandes empresas, ou seja, as micro e as pequenas empresas voltam a ser valorizadas. Até aí muitos economistas e escolas económicas seduzidos por uma espécie de macrofilia ou idolatria do gigantismo profetizaram o desaparecimento das unidades produtivas menores. A pequena empresa era vista como uma espécie de resíduo da época pré-industrial ou como unidades marginais ou parasitárias do sistema capitalista, sendo transitória a sua permanência no mercado e que somente as grandes unidades eram sinónimo de eficiência e desenvolvimento, as únicas com viabilidade assegurada.

Entretanto, a crise energética dos anos 70 gerou mudanças nos meios de produção, afectando as grandes empresas e por consequência a tendência de concentração de trabalhadores nessas empresas. Em sentido oposto as pequenas empresas destacam-se como fonte de crescimento e desenvolvimento económico.

A Comissão da Comunidade Europeia ressaltou em 1980, em missiva enviada ao Parlamento Europeu, a importância dos pequenos empreendimentos, pelo seu dinamismo e vitalidade, assim como na criação de empregos, sendo um elemento motor da reestruturação.

Uma forte acção promocional dessas empresas teve lugar em diversos países, tendo a Europa incluído modificações relativas às micro e pequenas empresas no Tratado de Roma, e que foram mantidas no Tratado de Maastricht.

No âmbito da O.I.T., a Conferência Internacional do Trabalho adoptou em 1984, na recomendação nº 169, sobre política de emprego, uma secção dedicada à melhoria das condições de trabalho nas pequenas empresas.

Apontam-se alguns factores que contribuíram para essas mudanças: recessão económica com desemprego nas grandes empresas, reestruturação de indústrias tradicionais o que levou os trabalhadores a procurar o seu meio de sobrevivência em empresas menores, ou trabalhar por conta própria, criando assim esse tipo de empresas; expansão do sector dos serviços com unidades menores; a evasão da legislação laboral e fiscal.

A experiência italiana também invocada pela doutrina, ressaltou a força dos pequenos empreendimentos onde se criou uma rede de pequenas empresas que embora concorrentes entre si cooperam mutuamente, reunindo-se na informação de novas tecnologias e produtos,

prestação de serviços etc...

No Mercosul, por exemplo (Mercado Comum do Sul da América, constituído por cinco países) a importância das micro e pequenas empresas no desenvolvimento económico e social também foi percebida, tendo sido aprovada, em 1994, uma resolução que trata da política de apoio às micro, pequenas e médias empresas daquele mercado.

Ainda em 1998, no âmbito da O.I.T., foi aprovada a Recomendação 189 que estabelece condições para fomentar a criação de empregos nas pequenas e médias empresas.

No Brasil, (realidade em que o presente estudo, também se baseou, como exemplo de país preocupado com este tema), as microempresas enfrentam o mesmo tipo de problemas, a que, nomeadamente, o direito do trabalho procura dar resposta. São exemplos, a alta taxa de ‘mortalidade’, a dificuldade em obter crédito, o que eles chamam de informalidade (contratos atípicos celebrados ao arrepio das exigências formais da lei, que deixam os trabalhadores sem qualquer garantia laboral), concorrência desleal, burocracia exacerbada, etc..

## **2. As Relações Sócio-Laborais em Micro Empresas <sup>45</sup>**

Para se saber de que tipo de realidade empresarial se fala – as microempresas-- há que estudar um pouco “por dentro” o seu funcionamento, ao nível das relações laborais, de gestão, internas e externas, etc.

Uma breve abordagem ao “mundo”, ao dia -a- dia das microempresas vai facilitar a nossa explicação e a compreensão do leitor, relativamente àquilo que se pretende com este ensaio: a aplicação de um tipo de flexigurança, ou de alguma flexigurança à realidade vivida pelas microempresas portuguesas. E quando se fala em microempresas, – há que chamar a atenção do leitor para isso – fala-se daquela empresa que preenche integralmente os requisitos dessa designação, não só na quantidade de trabalhadores ao seu serviço, como igualmente, no volume de negócios e resultados anuais. Ou seja, da “típica” microempresa.

É claro que, logo ocorre aos nossos espíritos, realidades que actuam por detrás dessa designação, mas que de microempresa só têm o nome, como sejam as microempresas dedicadas ao sector financeiro, por exemplo. Vendem bens e serviços que valem milhões, (uma espécie de “banha da cobra” financeira), especulando e negociando “produtos” virtuais, que por vezes nem existem, são apenas isso, virtuais. Estas, são por isso realidades, que só por si fogem, aos pressupostos essenciais, para se poderem incluir no tipo de empresa aqui em estudo.

---

<sup>45</sup> Guerreiro, Maria das Dores (2000), “Relações Socio-Laborais em Micro e Pequenas Empresas”- Edit. OEFP (2001)

Não é sobre essas que nos debruçamos. Não são essas, efectivamente, que impulsionam as economias nacionais. Não é o especulador da bolsa, que no seu escritório, movimentando milhões, impulsiona o mercado interno, o consumo, a indústria, o comércio, isto é, a economia ou melhor o PIB nacional. Não é destas microempresas de que se fala nem são elas que são aqui objecto de preocupação ou estudo.

Uma forma de abordar o assunto das microempresas é estudar as características do seu meio laboral, as suas relações internas, as suas formas de gestão, (normalmente de cariz familiar), para se perceber que elas não são melhores nem piores, são apenas diferentes, peculiares, singulares. Daí a atenção que, pensamos, merecerem da parte do direito do trabalho, olhando para elas, e por elas precisamente, como realidades muito peculiares.

É incontornável que a maior parte do tecido empresarial português se compõe de micro e pequenas empresas. Têm vindo a adquirir visibilidade e têm vindo a ser objecto de preocupações públicas e políticas, quer a nível nacional quer a nível europeu, pois elas constituem uma realidade preponderante em todos estes países.

Isso deve-se ao facto de criarem um grande volume de emprego, por serem estruturas que se adaptam com facilidade às dinâmicas económicas, por se dedicarem a actividades que grandes empresas poriam de lado, por contribuírem para o desenvolvimento económico e social de regiões deprimidas do território nacional.

Devido à grande diversidade de situações os apoios financeiros e técnicos (governamentais) nem sempre são direccionados para as necessidades concretas que as empresas enfrentam. Os problemas de uma microempresa em que o proprietário e os seus trabalhadores têm um elevado nível de qualificação técnica não são os mesmos daquela em que o seu proprietário e restantes trabalhadores se situam ao nível da escolaridade mínima obrigatória, por exemplo.

Assim como, uma microempresa que trabalha em estreita relação com grandes empresas a quem presta serviços, mas donde recebe instruções e orientação a nível dos procedimentos técnicos não enfrenta as mesmas dificuldades de uma outra de cariz tradicional cuja rede de contactos é igualmente pouco modernizada.

Formação técnica, condições de acesso à informação, linhas de crédito e legislação enquadradora devem ser direccionadas tendo em conta as particularidades dos vários subconjuntos de microempresas. Daí a necessidade de se identificar alguns dos seus principais perfis.

### 3. As microempresas: classificações <sup>46</sup>

É de data recente a visibilidade e o reconhecimento da importância dada às microempresas.

Pode-se dizer que até aos anos 70 as grandes empresas são o padrão de referência. Nos anos 80 as pequenas e médias empresas. E só nos anos 90, na segunda metade, adquirem importância, as microempresas.

Finalmente a recomendação da Comissão relativa à definição de micro, pequenas e médias

empresas, de 6 de Maio de 2003 <sup>47</sup> uniformiza o critério de classificação das empresas e avança com uma tipologia que passa a ser adoptada nos relatórios do Observatório Europeu das PME. Aí são consideradas muito pequenas empresas aquelas que empregam menos de 10 trabalhadores, podendo envolver apenas um trabalhador independente e um volume de negócios anual (ou activo total líquido) que não exceda os 2 milhões de euros.

Vem ao caso falar, também, na forma jurídica das empresas aqui em estudo: empresário em nome individual e sociedades.

No caso do empresário em nome individual trata-se de uma empresa titulada por um só indivíduo ou pessoa singular, que afecta bens próprios à exploração da sua actividade económica, havendo uma identificação entre o indivíduo e a empresa, em que aquele responde ilimitadamente pelas dívidas contraídas no exercício da sua actividade com todos os bens que integram o seu património, quer os afectos à empresa quer os seus bens próprios; o estabelecimento como empresário em nome individual não exige nenhum capital mínimo.

Quanto às sociedades por quotas também elas hoje não exigem, praticamente capital mínimo (1€) sendo, no entanto, a sua responsabilidade limitada, só o património social responde pelas dívidas da sociedade.

Os vários critérios de definição de uma microempresa criam dificuldades a vários níveis: o das comparações analíticas, o da definição de políticas, e o da capacidade de aceder a apoios.

As microempresas foram as que registaram os maiores rácios de solvabilidade (0,44) e de autonomia financeira (0,31), superiores aos das grandes empresas, o que poderá ser explicado pelos níveis de endividamento inferiores nas unidades de reduzida dimensão,

---

<sup>46</sup> Guerreiro, Maria das Dores (2000), "Relações Socio-Laborais em Micro e Pequenas Empresas"- Edit. OEFP (2001)

<sup>47</sup> INE (2010) Estudos sobre Estatísticas Estruturais das Empresas 2008

tipicamente, com maiores dificuldades no acesso ao crédito <sup>48</sup>

A história das micro e pequenas empresas tem sido marcada pela reação criativa à mudança e à desvantagem, pela busca de formas de equilíbrio competitivo diante da supremacia dos recursos das grandes organizações. Elas, no fundo aproveitam-se das suas vantagens mais modestas: tenacidade económica, capacidade de reagir mais rapidamente, relações pessoais e engenhosidades superiores.

Caracterizam-se, na sua maioria por desenvolver atividades com baixa intensidade de capital e com alta intensidade de mão-de-obra. O pequeno empresário nos períodos de pouco movimento supera as dificuldades ele próprio “pegando no pesado” e muitas vezes resgatando a participação directa de membros da família.

Digamos que, segundo um critério quantitativo tem-se em conta, na classificação das empresas, o activo imobilizado ou dimensionamento físico da empresa, o numero de empregados, a facturação ou vendas, o capital social e/ou estrutura de financiamento

Não é considerada uma PME uma empresa que 25% ou mais do seu capital ou dos seus direitos de voto forem controlados, directa ou indirectamente, por uma ou vários organismos públicos, a titulo individual ou conjuntamente.

Assim como, os dados considerados para o cálculo dos efectivos e dos montantes financeiros, são os do ultimo exercício contabilístico encerrado, calculados numa base anual.

Os efectivos a considerar são os assalariados, pelas pessoas que trabalham para a empresa, com um nexo de subordinação com ela, pelos proprietários/gestores, pelos sócios que exerçam uma actividade regular na empresa e beneficiem de vantagens financeiras da mesma.

Os aprendizes ou estudantes em formação profissional titulares de um contrato de aprendizagem ou formação profissional não são contabilizados nos efectivos. A duração das licenças de maternidade ou parentais não é contabilizada. Estes dados são determinados com base nas contas da empresa. <sup>49</sup>

#### **4. Panorama geral da evolução das microempresas <sup>50</sup>**

Couto dos Santos (1999, politico e presidente da AEP)) distingue 3 períodos na história

---

<sup>48</sup> INE (2010) Estudos sobre Estatísticas Estruturais das Empresas 2008

<sup>49</sup> RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO de 6 de Maio de 2003 relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas

<sup>50</sup> Guerreiro, Maria das Dores(2000), “Relações Socio-Laborais em Micro e Pequenas Empresas”- Edit. OEFP(2001)

das micro e pequenas empresas: o primeiro, nos anos 70, quando começa a dar-se importância a estas empresas.

A crise económica mundial e o sucesso do modelo japonês demonstraram que as empresas de menor dimensão tinham mais capacidade de adaptação a novas e desfavoráveis conjunturas,

sendo também as que mais contribuíam para a criação de postos de trabalho. O exemplo nipónico revelou a capacidade de inovação destas empresas, que fez com que no segundo período se sobrevalorizasse as potencialidades da pequena dimensão.

O terceiro período coincide com a globalização da economia e a consequente integração dos mercados nacionais em espaços económicos ampliados, como é exemplo, a adesão de Portugal ao mercado único europeu. Num período como este parece que o universo das microempresas fica deslocado, quando tudo parece ser pensado em grande: o grande mercado, a grande empresa que resulta de uma fusão ou um agrupamento de empresas, etc. Mas na realidade as microempresas vieram dedicar-se por exemplo àquelas actividades dispensáveis pelas grandes empresas, por não ser o seu *core business*, mas a que estas recorrem como sendo actividades complementares da sua (ex. Outsourcing), libertando assim despesa com mão-de-obra por exemplo, e por isso reduzindo os custos.

De facto, nem mesmo as próprias microempresas fazem parte de universo homogéneo, também elas se diferenciam, como diz Pina Moura, entre si. Uma portadoras de modernidade e promotoras de projectos inovadores e de tecnologia avançada, as microempresas que evoluem numa trajectória de crescimento até atingirem a fase adulta e as que, face à ausência de políticas públicas tendem a nascer e morrer pequenas e pouco eficientes.

As microempresas são, geralmente, empresas com modelos de gestão pouco especializado ou mesmo ausente. Muitas vezes têm como objectivo a subsistência dos seus fundadores e não seguem uma linha empresarial pré-definida.

Quando se diz que a postura menos modernizante de muitas microempresas influencia a estrutura laboral, desde a inserção profissional até ao cumprimento da legislação respectiva, talvez devêssemos pensar se não será por vezes o contrário. Se não é antes, as estruturas laborais, fiscal, e económica nacionais que asfixiam e impedem, por vezes, o desenvolvimento, organização e dinamização das mesmas. Mas, isto, é apenas um aparte.

Na verdade, estas empresas funcionam com base na confiança resultante das relações de amizade estabelecidas entre empresário, familiares e trabalhadores e por vezes até com alguma desconfiança em relação ao contributo de técnicos especializados, actuando um pouco como factor de resistência à mudança. Por vezes a gestão pouco organizada, – sendo ainda prática corrente de algumas empresas, – invalida a contratação de profissionais qualificados para ocupar níveis hierárquicos superiores. Claro que aliado a isto está, evidentemente, a falta de recursos financeiros para assegurar a remuneração adequada de profissionais. Por vezes o interlocutor destas empresas mais tradicionais, é o contabilista. É ele que se encarrega das questões relativas ao pessoal e à aplicação de legislação laboral. Digamos que a gestão destas empresas é de tipo familiar.

Contudo esta visão arcaica deixa de dominar quando se fala nas microempresas mais recentes. Revelam níveis de qualificação mais elevados e áreas de intervenção mais abrangente. Estas empresas resultam muito de projectos inovadores de filhos de empresários, por exemplo, ou jovens recém-licenciados que formam a sua própria empresa. Nestes casos, as qualificações académicas destes empresários permitem a adopção de estratégias visando novos modos de organização e de colocação de produtos ou serviços no mercado. Uma gestão mais virada para o marketing, as novas tecnologias, a informação sobre as necessidades do mercado, a atenção redobrada e prioritária no cliente, etc. É a estas empresas e ao esforço de conversão das empresas tradicionais nestas, que se dirigem as políticas públicas nacionais de incentivo.

## **5. <sup>51</sup> O papel das microempresas na criação de emprego**

Para além da realidade sobejamente conhecida relativamente à percentagem que as microempresas representam no tecido empresarial em Portugal, documentos oficiais confirmam que as microempresas revelam maior capacidade para manter os níveis de emprego. O peso destas empresas no emprego tem vindo a aumentar nos últimos anos, ao passo que empresas grandes procederam a elevado número de despedimentos. Isto deve-se a : primeiro, a emergência de tecnologias baseadas na informática aplicadas às áreas de produção, da administração, e da informação o que reduziu o papel das economias de escala; segundo, a melhoria de condições de vida e o individualismo dos consumidores levaram à fragmentação dos mercados e ao encurtamento do ciclo de vida dos produtos; terceiro, as grandes empresas têm vindo a reduzir a dimensão das suas actividades de modo a aumentar a flexibilidade e

---

<sup>51</sup> Guerreiro, Maria das Dores (2000), “Relações Socio-Laborais em Micro e Pequenas Empresas”- Edit. OEFP(2001)

eficiência.

Embora a taxa de mortalidade das microempresas seja mais elevada, nas que sobrevivem o emprego tende a aumentar.

Alguns autores consideram que as microempresas resistem melhor às crises económicas do que as empresas de maior dimensão, por se adaptarem melhor aos ciclos económicos que vão surgindo. Couto dos Santos (1999) explica que as microempresas têm uma maior rapidez de decisão – devido à inexistência de estruturas pesadas, como nas grandes ou médias empresas – uma maior proximidade do mercado, uma menor intensidade capitalista – o que facilita a reconversão – e uma relação empresa- trabalhador que possibilita um maior empenhamento na sobrevivência daquela.

É também reconhecido às microempresas o seu contributo a nível da economia local.

A promoção do espírito empresarial e de incentivo ao espírito empreendedor passa por mudanças culturais<sup>52</sup> evidentemente, mas não só. Essa promoção também se faz através do sistema de ensino e de formação.

No entanto convém relativizar a relação automática que normalmente se estabelece entre criação de empresas e criação de emprego. Uma vez que nos últimos anos as empresas empregam, na sua maior parte, um número reduzido de trabalhadores, isto é, o impacto na criação de postos de trabalho vê-se diminuído

A ideia de que para criar emprego não basta criar empresas está na origem das recomendações da União Europeia no sentido de serem concebidos instrumentos específicos para estimular a contratação de trabalhadores, os quais devem passar pela redução dos custos do trabalho, como sejam a redução das taxas no recrutamento de novos trabalhadores, a redução das contribuições para a segurança social, os incentivos à formação dos trabalhadores, assim como pela flexibilização do trabalho – que no nosso entender, são realidades ainda muito timidamente implementadas em Portugal.

## **5.1. Factores condicionantes da criação/manutenção de emprego nas microempresas**

Se numa perspectiva estritamente económica a mortalidade das empresas pode até ser considerada positiva, no sentido em que é natural que uma empresa que se deixou ultrapassar, não sobreviva, o caso muda de figura se fôr visto pelo lado dos trabalhadores que se vêm na

---

<sup>52</sup> Estimular o Espírito empresarial na Europa (...) refere-se a necessidade de desenvolver nos indivíduos o espírito empreendedor, baseado em valores como a auto-confiança (..) o que poderia ser feito através da introdução destas

situação de desempregados. Ora, em geral a mão de obra da microempresas é pouco escolarizada e pouco qualificada e a formação profissional escasseia nas microempresas tradicionais, e quando existe é vocacionada para certo posto de trabalho, não sendo facilmente extrapolável para outros empregos, – esta situação pode causar problemas sociais graves. Um interlocutor da CIP, (Confederação Empresarial de Portugal) considerou que a alta taxa de mortalidade das empresas pode colocar problemas de insegurança a um tipo de trabalhador como é o português, sem tradição de mobilidade profissional, com a ideia de que um emprego é para toda a vida. É curioso que, volvidos já alguns anos desta observação por parte de um interlocutor da CIP, ainda hoje, assim é, a mentalidade é a mesma, quer dos responsáveis políticos quer da população activa.

Por todas estas razões, há que reconhecer cada vez mais que as políticas de apoios e incentivos às empresas não podem e não devem limitar-se à implementação de mecanismos facilitadores da criação de empresas, devendo apostar também e principalmente na manutenção das já existentes.

No que diz respeito ao acesso ao crédito, também as microempresas se deparam com grandes condicionantes. As instituições financeiras fixam em geral taxa de juro mais elevadas, concedem períodos de reembolso mais curtos e exigem garantias mais penalizantes às microempresas, do que as negociadas com as empresas de maior dimensão. Em Portugal este problema assume ainda maior importância devido ao insuficiente e inadequado desenvolvimento do mercado de capital de risco e à fraca capacidade de avaliação do risco de crédito por parte dos bancos. Nesse sentido uma das preocupações é criar condições para que uma microempresa com uma boa gestão aceda ao crédito em condições idênticas às restantes empresas. As ajudas financeiras criadas recentemente, com apoios do Estado – os chamados PME's poderá ser um exemplo disso.

Também no que aos aspectos burocráticos diz respeito, há quem considere que são um dos maiores entraves quer à criação de novas empresas, e ao seu encerramento, quer ainda durante todo o seu ciclo de vida. Também neste aspecto (à semelhança do que se passa na lei do trabalho), as regras foram criadas a pensar noutra realidade, como as grandes empresas industriais com muitos trabalhadores e vários departamentos. Por sua vez estas são cada vez menos no tecido empresarial português, tendo todas as outras de adequar-se a tais exigências. A carga burocrática é um dos aspectos que torna inviável o acesso a sistemas de apoio, por exemplo.

Hoje em dia poder-se-à dizer que o processo de constituição de empresas, foi um pouco aligeirado, (com a criação da “empresa na hora”, feita on line), mas para a instalação da

empresa, ou seja para ela começar a laborar, logo aí surgem os primeiros entraves. Como exemplo disto temos as licenças camarárias necessárias para o arranque da actividade, assim como no decurso da vida da empresa outras, de origem fiscal, contabilística, etc...

É verdade que a nível das microempresas a qualificação dos empresários ou a falta desta é um dos seus problemas. E esse déficit de qualificação, ou mesmo de escolaridade – apesar de ser uma realidade, hoje em dia muitíssimo diferente – não é compensado, também, pelo recurso a profissionais com competências específicas no domínio de gestão de empresas, pelos custos que isso acarretaria, e nem pela frequência por parte do empresário de acções de formação que o dotassem dessas competências.

Existem, no entanto, medidas de apoio às microempresas, através de programas específicos para a criação de emprego e para a solidificação financeira das unidades de menor dimensão, o que revela a tentativa de minimizar os eventuais prejuízos que poderão resultar da alta taxa de mortalidade destas empresas. Através de programas comunitários de apoios financeiros e benefícios fiscais, que a partir, por exemplo de 2000, 2001, fazem surgir sistemas de incentivos nacionais direccionados às empresas de menor dimensão. Assim como, são estas também destinatárias de medidas mais específicas onde as principais linhas de acção se concentram na desburocratização e acesso à informação, formação e qualificação de empresários e trabalhadores e promoção de emprego.

As principais dificuldades sentidas pelos microempresários e que atrapalham o acesso a apoios, prendem-se com a carga burocrática subjacente aos mesmos e com o grande envolvimento e disponibilidade que tal exige.

Por isso, antes de mais é preciso desenvolver os mecanismos de informação, ajudar os microempresários a identificar as necessidades das suas empresas, e tomando consciência das limitações decorrentes da falta de pessoal, minimizar a carga burocrática, como os trâmites legais necessários às candidaturas.

Com vista à formação dos trabalhadores destas empresas existe ainda o programa Rotação Emprego/Formação, que se destina à formação contínua dos trabalhadores através da sua substituição por desempregados inscritos nos Centros de Emprego, o que permite a continuidade laboral da empresa.

Outra área de intervenção prende-se com a criação de emprego, sobretudo para desempregados e jovens à procura do primeiro emprego. Este tipo de medidas incentiva através de apoio financeiro, isenção ou redução de contribuições para a segurança social e benefícios fiscais, sendo condição necessária não contratar a termo.

Existem ainda programas de apoio à criação do próprio emprego, quer para jovens com

nível de qualificação superior e que se concretizam na criação de micro unidades empresarias, quer para desempregados.

Todo este “quadro” é inovador, mas não chega!

## **6. A qualidade do emprego nas Microempresas**

É opinião de José Ernesto Cartaxo ( 1999, político) que, nestas empresas, devido à dimensão, à gestão informal ou à qualificação dos trabalhadores, estes são submetidos a uma maior intensidade de trabalho, têm mais insegurança, rotatividade e precariedade no emprego, piores relações de trabalho, com ausência de efectividade dos direitos contratuais e legais, como ao nível da higiene e segurança no trabalho, têm menos formação e mais dificuldade no acesso a carreiras de qualificação e valorização profissional.

Depois em contraposição, como é o caso das opiniões dos interlocutores da CIP e da ANJE (Associação Nacional de Jovens Empresários), diz o primeiro, que o elo afectivo que se estabelece entre patrão e trabalhadores propicia uma maior compreensão ao nível dos problemas sociais, da participação no quotidiano da empresa, e até dos despedimentos, já que é mais difícil despedir um trabalhador com quem se estabelece uma relação pessoal. Diz o segundo que nas microempresas tudo é mais fácil, existe um maior e melhor relacionamento entre as pessoas e a participação dos trabalhadores é mais solicitada, sendo por isso mais activa.

Acontece que todas as opiniões comungam do mesmo princípio e perspectiva, a do trabalhador.

Porque ele é o elo mais fraco e carece de protecção. No entanto, ao fazê-lo temos tendência a esquecer a fragilidade da outra parte, isto é, do empregador, do tipo de empregador em questão, colocando sobre os seus ombros a responsabilidade dessa protecção, – protecção que, a nosso ver, teria ou deveria ser assegurada pelo Estado, em grande medida. Não só visando apoiar o pequeno empregador, como estimulando no trabalhador a vontade própria de procurar melhorar as suas competências e capacidades, com vista não só a tornar-se num melhor profissional, como a obter a sua “independência”, ou melhor, a sua não “dependência”, por vezes para a vida, de um determinado empregador ou dador de trabalho. Ou seja, se o patrão lhe der trabalho, o trabalhador trabalha, se não der não trabalha, se lhe der formação ele evolui, caso contrário 'fica à espera', etc... Diz-se: o trabalho dignifica a pessoa. O seu bom desempenho ao longo da sua vida profissional, activa, – seja ela ao serviço de um ou mais patrões, – dignificará muito mais. Nada impede, como é óbvio, que o percurso do trabalhador, a sua formação e desenvolvimento profissional seja feito sob a direcção de um único empregador, durante uma vida. A questão é, se isso não acontecer, por qualquer vicissitude da vida, não se

torne num drama, tanto para o trabalhador como para o empregador, que por razões objectivas ou subjectivas o teve que despedir, ou pior não conseguiu fazê-lo. É castrador, no mínimo para ambas as partes.

Mas a verdade é que as mentalidades de países com as raízes culturais, como o nosso, é bastante resistente a mudanças, é mesmo adverso a elas. Em linguagem de recursos humanos dir-se-ia que somos masculinos na intenção e femininos na acção.

É claro que, no meio de tudo isto não podemos esquecer a componente financeira que assegura a sobrevivência de qualquer um de nós, e que tem que estar presente em qualquer tentativa de mudança.

Bom! Voltemos ao assunto para falar daquilo que é a legislação laboral nas microempresas. Segundo os interlocutores acima referidos, as principais diferenças ocorrem nas tabelas salariais, que têm que ver com o número de empregados e o volume de vendas; ao nível do despedimento, onde as empresas de menor dimensão são dispensadas de alguns formalismos; e nas sanções laborais que variam também consoante a dimensão da empresa – mudanças, diga-se, muito pouco ou nada significativas (na nossa opinião).

Aliás, também os mesmos interlocutores apontam críticas por inexistência de uma legislação apropriada à dimensão da empresa. Na opinião destes deveria haver uma diferenciação positiva, a nível laboral e a nível fiscal, com a redução do IVA, por exemplo. Segundo opinião do interlocutor da CCP (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal), uma das soluções seria a flexibilização dos contratos de trabalho.

Quanto aos sindicatos, a UGT pensa que seria importante a adaptação da legislação à dimensão da empresa, como no caso dos horários de trabalho, horários de abertura e funcionamento e obrigatoriedade para com os sindicatos. Já a CGTP é mais cautelosa, dizendo que uma legislação diferenciada poderia possibilitar às associações patronais o nivelamento por baixo das condições profissionais oferecidas aos trabalhadores.

Portanto, tanto umas como outras, na nossa modesta opinião estão longe das reais e efectivas necessidades, e daquilo que seria uma verdadeira mudança. Mas, claro, não podemos esquecer que estamos perante os sindicatos. Eles foram concebidos para obstaculizar, mais do que para facilitar ou negociar – a própria vida dos trabalhadores. Até mesmo para justificar a sua própria existência

É verdade que este tipo de estrutura empresarial mais pequena padece de problemas associados ou condicionantes da qualidade do emprego, como seja: qualificação dos empresários e trabalhadores, contratos, remunerações e regalias, flexibilidade e polivalência, formação, sindicalização etc.

Sobre estes pontos falaremos um pouco, a seguir.

## **6.1. Qualificação dos Empresários e Trabalhadores**

A insuficiente qualificação dos trabalhadores é um dos problemas das microempresas. A inadequação do sistema de ensino, a reduzida capacidade económica e as limitações decorrentes da dimensão que impossibilitam o acesso frequente a acções de formação, são algumas das razões.

A baixa qualificação dos empresários origina alguns problemas laborais, um deles começa logo pelo desconhecimento da legislação laboral por parte dos empresários. Isto evidencia-se por exemplo, nas falhas aquando da elaboração dos processos disciplinares, que quando chegam a tribunal já são uma causa perdida para as empresas.

Globalmente falando, este problema de falta de qualificação é um problema que afecta a maioria das empresas portuguesas e que também deriva da desadequação do sistema de ensino e as necessidades do mercado de trabalho.

A gestão informal praticada por estas empresas condiciona os próprios processos de recrutamento. O empresário é responsável pela identificação das necessidades e pelo perfil do pessoal a contratar. O recrutamento ocorre com base em “conhecimentos”. Ou seja, privilegia-se a inserção de pessoal da confiança do empresário, e a qualificação escolar e profissional é relegada para segundo plano.

Também a fraca capacidade financeira justifica a não contratação de pessoal com mais qualificações. Ou porque o pessoal mais qualificado é absorvido pelas grandes empresas, ou os disponíveis, normalmente recém-licenciados, ou desempregados que vêm das grandes empresas não querem ganhar abaixo de um certo patamar em relação às expectativas que criaram.

A mão- de -obra menos especializada é normalmente menos dispendiosa, mais voluntariosa, e também nivela por baixo a capacidade competitiva dessas empresas, o que é menos bom.

## **6.2. Contratos, Remunerações e Regalias**

Tudo isto limita as condições laborais oferecidas aos trabalhadores, por vezes precárias, com vínculos contratuais menos sólidos e baixas remunerações salariais. Estes tendem a corresponder ao salário mínimo nacional – premiando por vezes, nalgumas actividades, o colaborador com uma comissão sobre o seu desempenho, por exemplo sobre as vendas.

Assim como a falta de uma estrutura hierárquica poderá desmotivar no sentido de falta

de perspectiva de ascensão profissional, mas por outro pode ter vantagens na proximidade da relação patrão/empregado.

Quanto aos vínculos contratuais normalmente correspondem à predominância de contratos sem termo, tendo ultimamente havido um acréscimo de contratos a termo ou recibos verdes (para conveniência da empresa). Este tipo de contrato e a mortalidade destas empresas implica uma maior mobilidade profissional, a qual não está enraizada na cultura dos trabalhadores portugueses.

### **6.3. Flexibilidade e Polivalência**

O reduzido número de trabalhadores disponíveis obriga a uma maior versatilidade na gestão do trabalho. O absentismo ou o acréscimo de volume de trabalho podem ter graves consequências no seu funcionamento e exigem medidas compensatórias. O aumento do número de trabalhadores não é por vezes sustentável, e portanto, recorre-se a um maior dispêndio em horas trabalhadas e à polivalência do pessoal existente. Esta flexibilidade e polivalência exige maior esforço dos trabalhadores e daí depararem-se com uma maior pressão resultante da acumulação de funções e do aumento das horas de trabalho.

Existem autores que consideram que a maior aproximação entre trabalhadores e entre estes e o empresário típico destas empresas torna mais fácil a flexibilidade e a sua aceitação. Há uma maior consciencialização dos trabalhadores em relação aos interesses da empresa, “os trabalhadores reconhecem que o seu futuro está dependente da viabilidade financeira da empresa, por isso estão mais estimulados a identificarem-se com os objectivos de competitividade da empresa” – diz o interlocutor da CIP. A flexibilidade reflecte-se também em termos de utilização do período de férias, com a possibilidade que os trabalhadores têm em adiar o gozo de férias, por acordo entre estes e o empregador. A conjugação trabalho/vida familiar, pessoal e comunitária é uma das vantagens que resulta desta flexibilidade e que pode indiciar a tendência para novas formas de organização do trabalho nestas empresas.

É interessante verificar se as alterações que ocorrem em termos de flexibilidade e polivalência apontam no sentido da qualificação do trabalhador. Sendo que em geral, as qualificações são mais reduzidas, a polivalência acompanhada de uma formação específica poderia trazer vantagens para o presente e para o futuro dos trabalhadores. Acontece que, como as acções de formação são inexistentes a acumulação de tarefas pode provocar alguma insatisfação do trabalhador, ao nível do seu desempenho e da sua vida pessoal.

## **6.4. Formação**

A maior exigência do mercado único obriga as empresas a apostar na valorização dos recursos humanos através de uma maior profissionalização, especialização e competência técnica. Confrontando-se as microempresas com a reduzida qualificação de empresários e trabalhadores, a formação poderia servir como complemento ao sistema de ensino tradicional. No entanto, deparam-se-lhes diversos obstáculos: dificuldades de acesso à informação, escassos recursos para a formação etc.

Aqui o pequeno empresário depara-se com 3 hipóteses: aumentar o número de horas de trabalho aos empregados que permaneçam na empresa (enquanto a ausência dos que vão para a formação); recorrer a acção de formação em horário pós-laboral; contratar novos empregados. Todas implicam aumento de custos para o empresário ou o sacrifício para os trabalhadores ao nível da conciliação entre trabalho e vida familiar.

Assim a formação informal surge como alternativa. Normalmente ocorre no local de trabalho quando uma nova máquina ou produto aparece na empresa. Esta formação tem um efeito dúbio, ou seja, esta formação prende-se com o teor do trabalho desenvolvido na empresa e não se adequa às qualificações exigidas pelas restantes. Ora esta condicionante faz com que na eventualidade de falência ou despedimento, o trabalhador se confronte novamente com as suas baixas qualificações e não preparado para as necessidades do mercado de trabalho.

A Comissão Europeia e os vários governos em consonância com as orientações daquela, têm vindo a preocupar-se com este aspecto das qualificações tanto dos empresários como dos trabalhadores das microempresas. Uma das medidas com já alguns anos é a Rotatividade Emprego-Formação

## **6.5. Sindicalização**

Nas microempresas os sindicatos estão muito pouco representados e também os trabalhadores não possuem uma consciência sindical que lhes permita por iniciativa própria inscreverem-se num sindicato.

As regras rígidas são substituídas por outras mais informais e flexíveis. Os trabalhadores ficam mais sujeitos a situações laborais menos transparentes, podendo mesmo não saber accionar os mecanismos legais de defesa dos seus direitos – apesar de isso cada vez ser menos assim. Nos dias de hoje existem muitos meios de fácil acesso e próximos dos trabalhadores, permitindo-lhes obter informações, rápida e facilmente (serviços locais do ACT, serviços do Ministério Público junto dos Tribunais de Trabalho, por exemplo).

Contudo, na verdade o que há por vezes é uma espécie de estigma associado ao trabalhador sindicalizado, principalmente, num ambiente de trabalho baseado em relações muito próximas quase familiares, entre empregados e patrões, como são as das microempresas.

## 7. Conclusão

Poder-se-ão resumir, as várias dimensões de análise das relações sócio-laborais ao seguinte:

- - quanto ao recrutamento dos trabalhadores, normalmente, faz-se por intermédio de conhecimentos do empresário, com ou sem recurso a apoio na contratação, ambas se constataam;
- - contratando-se tanto pessoal qualificado ou sem qualificação com vista a formação posterior;
- - relativamente ao vínculo contratual, o tipo de contrato mais frequente é o contrato por tempo indeterminado;
- - as remunerações situam-se ao nível do salário mínimo e as regalias, são quase ausentes ou restritas;
- - no que ao volume e tempo de trabalho diz respeito o horário é fixo e é a tempo inteiro embora a sua gestão seja conciliadora com as necessidades da empresa e do trabalhador, tendo também verdade que as faltas são compensadas com horas suplementares;
- - ao nível da formação, ela faz-se ao longo do decurso da actividade;
- - por fim, o ambiente de trabalho, isto é as relações empresário/trabalhador – uma das características mais presentes nas relações laborais deste tipo de empresas, – é informal e de proximidade.

## 8. O impacto das microempresas na U.E.<sup>53</sup>

As pequenas e médias empresas (PME) desempenham um papel fundamental na definição da economia europeia, representando 99 % das empresas, das quais 92 % são microempresas<sup>54</sup>. São responsáveis por mais de dois terços do emprego do sector privado e

---

<sup>53</sup> RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO E AO PARLAMENTO EUROPEU -Minimização da carga regulamentar que incide sobre as PME - Ajustamento da Regulamentação da UE às necessidades das microempresas Bruxelas, 23.11.2011 COM (2011) 803 final

<sup>54</sup> Definição de PME abrange todas as empresas com menos de 250 trabalhadores e com um volume de negócios não superior a 50 milhões de EUR ou com um balanço total não superior a 43 milhões de EUR. As microempresas são a categoria mais pequena das PME, com menos de 10 trabalhadores e com um volume de negócios ou um

determinantes para o crescimento económico. Desempenham um papel crucial para a economia europeia como empregadores e fontes de inovação. A Comissão está empenhada em apoiar o seu desenvolvimento, designadamente através da «Small Business Act» em 2008 com o seu princípio «pensar primeiro em pequena escala» e facilitando, entre outras coisas, o acesso ao financiamento da UE. O programa de regulamentação inteligente da Comissão visa igualmente ajudar as pequenas empresas, minimizando a carga regulamentar decorrente da legislação que é considerada necessária ao nível da UE.

A estratégia de crescimento da União Europeia para a próxima década, a estratégia Europa 2020, salienta a importância da melhoria do ambiente empresarial, nomeadamente com base em regulamentação inteligente, para tornar as empresas europeias mais competitivas à escala mundial. No entanto, a crise financeira está a ter graves consequências para muitas das empresas mais pequenas da economia da UE. É, por conseguinte, essencial realizar o potencial das micro-empresas, a fim de lhes permitir prosseguir os seus objectivos empresariais sem a carga de regulamentação<sup>55</sup> desnecessária. A Comissão está ciente do facto de que as empresas mais pequenas suportam os custos mais elevados no cumprimento da regulamentação. O cumprimento da legislação, seja ela de origem regional, nacional ou europeia, será sempre mais oneroso para as empresas mais pequenas.

A regulamentação é uma componente necessária da vida empresarial moderna. Protege os cidadãos e os trabalhadores de riscos de segurança e defende o ambiente da poluição. É o meio através do qual se atingem os objectivos das políticas públicas. O desenvolvimento contínuo do mercado interno da UE permite criar novas oportunidades para as empresas de todas as dimensões, mas também requer um mínimo de regulamentação para funcionar.

A Comissão Europeia resolveu propor nova legislação em quatro áreas que afectam particularmente as PME: um novo regulamento geral de isenção por categoria relativo a auxílios estatais que simplifica os procedimentos e reduz os custos para as PME's; novo estatuto europeu de empresa privada permite que seja criada uma «*Société privée européenne*» (SPE) que funciona segundo os mesmos princípios uniformes em todos os Estados - Membros ; a nova proposta sobre o IVA oferece aos Estados-Membros a opção de aplicar taxas de IVA reduzidas aos serviços locais, incluindo os que têm um factor de trabalho intensivo, que são

---

balanço total não superior a 2 milhões de EUR

<sup>55</sup> Em média, quando uma grande empresa gasta um euro por trabalhador para cumprir uma obrigação regulamentar, uma média empresa poderá ter de gastar cerca de quatro euros e uma pequena empresa até dez euros (relatório do

essencialmente prestados por PME; uma alteração à Directiva sobre atrasos nos pagamentos em 2009 para ajudar a garantir que as PME sejam pagas a 30 dias, como estipula o prazo.

Os intervenientes europeus têm manifestado interesse nesta matéria. A Comissão espera que o Parlamento Europeu e o Conselho dêem um forte apoio às suas propostas legislativas, as quais procuram reduzir ao mínimo os custos regulamentares para as PME e, em especial, para as microempresas. A Comissão continuará a colaborar com os Estados-Membros a fim de os ajudar a minimizar a carga regulamentar e a eliminar o excesso de regulamentação na aplicação da legislação da UE.

## **9. O cenário estatístico económico<sup>56</sup>**

O contributo das pequenas e médias empresas para o crescimento e o desenvolvimento da economia europeia já é reconhecido oficialmente, quer na literatura económica quer nos documentos oficiais das instituições comunitárias.

O fenómeno da pequena e da microempresa, embora presente em todos os Estados-Membros, assume aspectos diversos em cada um deles. O Estado-Membro com a percentagem mais elevada de microempresas é a Itália, seguida pela Suécia (93,3 %) e depois por Portugal e Espanha (93 %). A quota-parte de microempresas não ultrapassa os 80 % na Dinamarca (79,7 %) e chega aos 81,4 % na Alemanha. Porém, nestes dois países é superior o número de empresas médias, tal como na Alemanha e no Reino Unido (vide quadro 2). Importa, além disso, realçar que, dentro de cada Estado – Membro, as pequenas e as microempresas assumem formas jurídicas muito variadas.

As pequenas e as microempresas constituem um tecido difuso da economia europeia e um verdadeiro reservatório de mão-de-obra. Com efeito, dois terços dos empregos são absorvidos pelas PME e apenas um terço pelas grandes empresas. Considerando as PME na sua totalidade, o número de empregos encontra-se repartido de forma mais ou menos equitativa entre as microempresas (os que empregam menos de 10 pessoas) e as pequenas e as médias empresas. Em contrapartida, a distribuição por classes segundo os critérios de dimensão e de emprego é de 48 % em Itália e de, pelo menos, 57 % na Grécia, enquanto que no Reino Unido representa mais de 45 % do número total de empregos. É, pois, evidente que o desempenho em termos de emprego é fortemente condicionado pela estrutura das empresas em cada um dos países. No atinente à dinâmica das empresas, entre 1988 e 2001, as empresas de grandes

---

<sup>56</sup> Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «O papel das pequenas e microempresas na vida económica e no tecido produtivo europeu» (2003/C 220/12)

dimensões perderam postos de trabalho ao passo que nas PME o seu número aumentou. Na realidade, este crescimento teve início em 1997 e concentra-se particularmente nas pequenas e nas microempresas. Em 2001, a dinâmica do emprego sofreu um abrandamento. Pode-se afirmar, portanto, que, no período intercalar, são patentes duas tendências opostas: enquanto que no sector das microempresas surgiu a maioria dos empregos, nas grandes empresas o seu número diminuiu consideravelmente.

Itália, Espanha e Portugal são um caso especial pelo facto de, nestes países, ser mais importante o papel das microempresas que no resto da Europa, sobretudo no que se refere ao volume de negócios e ao valor acrescentado que reflectem a riqueza gerada pelas pequenas empresas.

As pequenas e as microempresas têm maior peso nos países mediterrânicos do que as grandes empresas, que têm um papel mais importante à medida que nos deslocamos para os países da Europa Central e do Norte, não obstante algumas excepções, como a Áustria, a Dinamarca e o Reino Unido.



## Capítulo VI

### Conclusões finais:

#### 1. Modernização do Direito do Trabalho: transições profissionais

Na maior parte dos Estados-Membros, as leis do trabalho e da segurança social foram concebidas para garantir a protecção dos trabalhadores por conta de outrem em determinados empregos. Podem não ser suficientes para ajudar os trabalhadores a transitar de uma situação para outra, tanto no caso de interrupções do trabalho de carácter não voluntário (despedimento e desemprego, por exemplo) como naquelas que tenham carácter voluntário (licenças de formação, responsabilidades familiares, interrupções de carreira e licenças parentais, por exemplo). Os problemas das mulheres, representadas de maneira desproporcionada nestas novas formas de trabalho e que continuam a ser confrontadas com obstáculos para aceder à integralidade dos direitos e das prestações sociais, devem igualmente ser resolvidos.

As possibilidades para entrar no mercado do trabalho, de nele permanecer e progredir variam consideravelmente, dado o significativo impacto da legislação relativa à protecção do emprego e em matéria contratual a nível nacional nas transições entre situações profissionais, em especial no que diz respeito aos desempregados de longa duração e aos «outsiders» com empregos precários.

Entre as medidas da legislação laboral destinadas a facilitar as transições profissionais fruto do diálogo social a nível nacional, figuram a Lei neerlandesa sobre flexibilidade e segurança de 1999, a Lei austríaca sobre as indemnizações por despedimento, de 2002, e o Decreto espanhol de Junho de 2006, que permite a conversão de contratos a termo em contratos sem termo com indemnizações por despedimento reduzidas.

A reforma austríaca representa um exemplo interessante de evolução radical de um sistema baseado na relação de trabalho tradicional entre um trabalhador e uma empresa para um sistema mais global que se baseia num fundo de gestão de contas de poupança individuais a nível nacional. Foi suprimida a ligação entre o despedimento efectuado por um empregador e o pagamento de uma indemnização única de despedimento.

As novas regras permitem aos trabalhadores deixar um emprego quando encontrem outro, em vez de permanecerem no primeiro com receio de perder o pagamento da indemnização de despedimento. A reforma permitiu afastar a ameaça que podia constituir para a sobrevivência de uma empresa o facto de bruscamente ter de suportar o custo de despedimentos, uma vez que a contribuição de um empregador para o fundo de gestão das

contas de poupança individuais pode ser estendida ao longo do tempo. Do ponto de vista do trabalhador, este novo sistema reduz o custo da mobilidade profissional, na medida em que os trabalhadores deixam de perder a integralidade do direito a indemnizações por despedimento se encontrarem um novo emprego.

Com a adopção de uma abordagem do trabalho numa perspectiva de ciclo de vida, o relevo que a preocupação de proteger determinados empregos assumia, passa a ser protagonizado pela necessidade de criação de um quadro de apoio que garanta a segurança no emprego, incluindo uma ajuda social e medidas activas de apoio aos trabalhadores durante os períodos de transição. Foi o que conseguiu a Dinamarca ao conjugar legislação de protecção do emprego «simplificada», intensificação de medidas laborais activas, investimento significativo na formação e prestações de desemprego mais elevadas dependentes do cumprimento de condições rigorosas.

## **2. <sup>57</sup> O Princípio da Igualdade e o Alcance Permissível da Discriminação**

Na tarefa de garantir a equivalência dos direitos entre trabalhadores, há doutrina que advoga a primazia dos fins jurídicos sobre os económicos no dimensionamento empresarial do direito do trabalho.

A função de natureza jurídica prende-se com a necessidade de adaptação dos institutos laborais à dimensão da colectividade de trabalho a que se destinam, como condição de eficácia dos mesmos.

Quanto maior for essa colectividade mais complexas serão as estruturas jurídicas necessárias. Esta função tem muita visibilidade no domínio das relações colectivas de trabalho, mas também fora delas. Nomeadamente, quanto a questões como a segurança e saúde no trabalho, uma vez que os riscos aumentam proporcionalmente à concentração de trabalhadores no mesmo espaço. Está também patente em matéria de formação profissional. Repare-se que a finalidade jurídica aparece, muitas vezes encadeada com o escopo económico.

As finalidades económicas destinam-se à protecção das PME, maxime das empresas de micro e pequena dimensão. Destina-se a que certos encargos laborais variem proporcionalmente à dimensão da empresa ou então a facilitar o acesso a medidas de financiamento estadual por parte das empresas de menor dimensão.

As razões económicas apoiam-se na referida ideia de que o módico volume de

---

<sup>57</sup>Carvalho, Catarina-de Oliveira” Da dimensão da Empresa no Direito do Trabalho”- Coimbra Editora 1ª edição 2011

actividade das PME, neste caso, as microempresas, dificulta a manutenção de certos encargos inerentes aos direitos laborais. Mas não pode proceder-se a uma generalização segundo a qual a pequena empresa seria sempre economicamente débil e dependente enquanto a grande empresa surgiria forte e independente, quando aquela tem mostrado em muitos casos uma dinâmica empresarial especialmente inovadora.

Assim, a não coincidência entre o volume de emprego e a capacidade económica justifica a adopção legislativa de critérios complementares ao número de trabalhadores sempre que o escopo normativo for de natureza económica. O critério do número de trabalhadores apresenta inconvenientes, até porque não existe hoje, devido à evolução tecnológica, uma relação directamente proporcional entre o volume de emprego e a capacidade económica de uma empresa, típica do sistema fordista. Ainda assim, na maioria das normas atributivas de relevância à dimensão da empresa, o fim visado corresponde a uma função de gestão: agilizar a gestão dos recursos humanos, flexibilizando os poderes patronais modificativos e extintivos do contrato de trabalho.

Em regra, além do número de trabalhadores, não são utilizados outros critérios quantitativos para fins laborais, como por exemplo, parâmetros de teor económico. A relevância do volume de negócios, por exemplo, critério muito importante, fica confinada ao domínio da responsabilidade contra-ordenacional, graduando-se o valor da coima aplicável a cada escalão de gravidade das infracções laborais (554º do C.T.)

Isto é, a diferença entre grande e pequena empresa não pode cingir-se a uma avaliação quantitativa, prescindindo de qualquer critério qualitativo, mormente ignorando a dependência em face de outras empresas, elemento fundamental quando estamos a tutelar uma empresa por causa da sua frágil posição económico-financeira. Lembremo-nos, por exemplo, da microempresa financeira, normalmente, dependente ou filial ou agente de uma grande empresa. Tem 1 ou 2 trabalhadores, um escritório e movimenta milhões.

### **3. Factores de diversa índole subjazem à preocupação de flexibilizar:**

O surgimento de ciclos económicos recessivos e o aumento do desemprego que frustraram o optimismo do passado, a pressão exercida pela internacionalização dos mercados que obriga as economias a uma maior concorrência, o que abarca a gestão dos chamados recursos humanos. Procura-se reduzir os custos laborais através de processos de exteriorização do emprego, da fuga (lícita ou ilícita) ao direito do trabalho ou do recurso ao trabalho atípico. As mudanças tecnológicas tornam os modelos de organização empresarial obsoletos. Consequentemente, a organização do trabalho característica das grandes empresas entra em

declínio.

O intuito do direito do trabalho com a perspectiva flexibilizante é a promoção do emprego, reduzindo os custos de trabalho, optando-se no caso microeconómico, por uma gestão puramente financeira e previsional dos recursos humanos. Falamos a este propósito de flexibilidade interna e externa, tendo, contudo, a teoria económica vindo a apontar as vantagens de alguma rigidez do direito do trabalho, principalmente no domínio externo.

Nestes termos, ilustrando a retórica discursiva flexibilizante aplicada às empresas de menor dimensão, Leal Amado exemplifica hipotéticas respostas flexibilizadoras: soluções de precarização dos contratos de trabalho durante um período de consolidação, à semelhança da lei francesa que regulava o contrato *nouvelles embauches*, a admissão incondicionada de contratos a termo, a consagração de salários mínimos diferenciados ou de indemnizações mais reduzidas em caso de despedimento.

Nada disto é imune, evidentemente, a “abusos” por parte das empresas de maior dimensão, pois a relevância dada à dimensão da empresa em matéria relativa ao exercício por parte do empregador de poderes modificativos ou extintivos da relação laboral pode determinar a configuração da própria estrutura empresarial. Ou seja, se as empresas de menor dimensão têm maior flexibilidade no exercício destes poderes, isso funciona como um incentivo à manipulação do respectivo número de trabalhadores, o que encoraja a desintegração das empresas de maiores dimensões noutras de menores dimensões (“downsizing”).

#### **4. A relevância do factor dimensional**

A relevância do factor dimensional influi nas medidas destinadas a promover a criação e a manutenção do emprego, as quais se definem em apoios financeiros, técnicos e jurídicos. Entre nós os programas de fomento ao emprego (Dec-lei 132/99 por exemplo) abarca não só o apoio financeiro como programas e medidas habilitantes da formação e reabilitação profissionais (o emprego depende cada vez mais da formação profissional). A diferenciação das empresas para efeitos de concessão de apoios financeiros destinados à criação de emprego, levam alguma doutrina a questionar a identidade real dos destinatários.

Cada vez mais se afigura que são as microempresas as verdadeiras destinatárias das políticas de emprego.

A importância para as microempresas da flexibilização da contratação a termo é salientada, em França, com o recurso por parte das microempresas recém-criadas para atenuar os riscos empresariais inerentes à abertura de uma nova empresa, o que motivaria estas empresas a aumentarem o número de trabalhadores.

É uma solução também conhecida entre nós, principalmente, no novo Código de Trabalho que veio restringir esta faculdade às empresas com menos de 750 trabalhadores. O fundamento assenta no incentivo à criação de emprego, através de modalidades mais flexíveis e que por esse motivo contribuem para vencer as resistências do empregador à admissão de novos trabalhadores, sobretudo no início da sua actividade.

Na Alemanha vai-se mais longe no prazo, pois permite-se a celebração de contratos a termo durante os primeiros quatro anos subsequente à criação de uma empresa. A flexibilização alemã destes contratos é total uma vez que se prescinde do motivo justificativo.

Em Itália, é através dos CCT que se estabelecem prazos diferentes conforme a dimensão da empresa, beneficiando normalmente as microempresas e PME.

O nosso artº 139º do C.T. atribui liberdade quase total à contratação colectiva na regulação do contrato de trabalho a termo, embora as microempresas estejam, geralmente, à margem deste processo negocial, o que leva a que esta possibilidade de afastamento da legislação in pejus seja aproveitada pelas empresas de maior dimensão.

Mesmo assim, esta facilidade pode não ter grande utilidade prática para as microempresas, pois se pensarmos na compensação pela caducidade do contrato, ela constitui um peso muito elevado para estas.

Em França, como já se referiu, implantou-se um regime de contratação inovador, o contrato “nouvelles embauches”, com vista a promover o emprego nas pequenas empresas. Uma espécie de flexi-securité à la française, só que na verdade continha uma maior dose de flexibilidade do que de segurança.

Segundo um autor francês, Quentin Urbain, a apresentação do regime do despedimento como entrave à contratação e a subsequente libertação do empregador do mesmo exprime um convite, por parte do Governo a uma releitura absurda do direito do trabalho: a de que a tutela dos trabalhadores em matéria de despedimento foi erigida contra a empresa e contra o emprego [posição que não partilhamos apenas pelo seu excessivo radicalismo], quando o seu fundamento reside na visão humanista do respeito pelo trabalho humano e dignidade do trabalhador. Assim como, e esta num sentido mais realista, a opinião de outros autores aderiram àquela medida invocando a necessidade do direito fundamental ao trabalho dos desempregados e a eliminação das desigualdades entre os titulares de contratos de trabalho e os excluídos do mercado de trabalho.

## **5. A dimensão da empresa, como elemento diferenciador**

A dimensão da empresa, como elemento diferenciador, não se integra na enumeração

constitucional dos factores de discriminação ilegítimos, do artº 13º nº 2 da CRP, o que segundo alguns reduz o risco de eventuais discriminações, sendo que para outros e porque de um elenco exemplificativo se trata, esse argumento não é suficiente para afastar uma eventual violação.

A primeira questão a resolver prende-se com a consideração da tutela das microempresas (no nosso entender, estas mais do que as PME, tendo em conta que tem que se começar por algum lado, as microempresas, são um bom e justificado começo), como um objectivo legítimo para diferenciar regimes juslaborais, o que pressupõe o respectivo amparo constitucional.

Os defensores, como nós, da compatibilidade constitucional desta opção legislativa alegam que se trata de um resultado equilibrado de articulação entre direitos dos trabalhadores e a protecção da empresa de pequena dimensão. A articulação destes valores não pode deixar de ser enquadrada na “crise de emprego” e na procura de soluções para a mesma, sendo certo que estas finalidades não são contrárias à Constituição, pois encontram arrimo no poder legislativo do Estado para a ordenação da economia e nas características de um Estado Social de Direito. Por outro lado, têm uma estreita ligação com a liberdade de iniciativa económica privada. Esta liberdade prevista nos artºs 61º e 80º, alínea c) da CRP, é articulada com as incumbências estatais enunciadas no artº 81, competindo ao Estado a orientação do desenvolvimento económico e social, assegurando o funcionamento eficiente dos mercados, garantindo uma concorrência equilibrada entre as empresas, contrariando as formas de organização monopolistas e reprimindo os abusos de posição dominante e outras práticas lesivas do interesse geral. Para isso há que manter um tecido industrial, comercial e de serviços segmentado, e portanto, de uma pluralidade de empresas concorrendo no exercício da mesma actividade, o que não pode deixar de passar pela permanência e manutenção das microempresas e PME no mercado.

A protecção específica das empresas de menor dimensão deve traduzir-se num tratamento distinto daquele que é aplicável às grandes empresas, no que respeita a domínios com relevância económica (acesso ao crédito, incentivos fiscais, apoio técnico e financeiro etc...), incluindo a área laboral (o que se encontra em consonância com as preocupações comunitárias, artº 153º nº 2 al.b) do TFUE).<sup>58</sup>

Aliás, não se compreende a preocupação fóbica com o facto de um tratamento diferenciado pela lei laboral em relação às microempresas correr o risco de deixar os

---

<sup>58</sup> Carvalho, Catarina-de Oliveira” Da dimensão da Empresa no Direito do Trabalho”- Coimbra Editora 1ª edição 2011

trabalhadores das ditas microempresas com os seus direitos diminuídos e mais fragilizados, – isto porque, se nos lembrarmos dos tempos que vivemos e das decisões dos seus interlocutores políticos, e das consequências das suas medidas, em termos económicos e laborais, percebemos o irrealismo dessas preocupações.

Basta pensar nas medidas políticas e legislativas tomadas nos últimos tempos, assentes e suportadas em imposições externas, por exigência dos interlocutores ultra- estaduais, como seja o FMI, o Banco Central Europeu, a Comissão Europeia etc.

Ainda por cima, exigências que surgem a 'reboque' e a propósito, de outras razões, nomeadamente, de políticas erradas, que só serviram para ganhar eleições, etc!

Ou seja, parece que não sabemos fazer nós, a nossa própria mudança, pensada por nós instituída pelos nossos próprios meios!

Só entendemos a mudança quando ela é imposta e se afigura como impreterível!

Entretanto, vamos fazendo de conta que está tudo bem e que tudo funciona bem!

De repente chega um “FMI “e dá um 'puchão de orelhas'!

Nessa ocasião, nascem umas quantas medidas, drásticas para qualquer trabalhador, que na verdade somos todos nós. E exemplo disso são as últimas medidas sugeridas pelo FMI.

Estigmatizando, inclusive, jovens trabalhadores, pessoas menos qualificadas, pessoas contratadas recentemente, com baixa de salários, despedimentos, etc.

Não advogamos a ideia de excluir as microempresas do âmbito do direito do trabalho, (ideia, aliás, sugerida pelo professor António Moreira), mas sim que deve haver um direito do trabalho para as microempresas e, necessariamente, os seus trabalhadores – sujeitos a essa realidade, de trabalharem numa estrutura empresarial com essas características, – teriam, por essa razão, um apoio reforçado por parte dos Serviços da Segurança Social, intervindo se necessário durante a constância do contrato de trabalho e na eventualidade da sua cessação, apoiando no caso de desemprego.

Não é possível, desde logo, evitar algum dimensionamento do direito laboral. Ele é imposto pela necessária função jurídica de adaptação do direito à dimensão da empresa a que se vai aplicar. E como é óbvio tem que haver uma equivalência de direitos entre trabalhadores integrados em colectividades de diversa dimensão.<sup>59</sup>

A jurisprudência constitucional dos vários países europeus, tal como a nossa, e certa

---

<sup>59</sup> Não se trata da igualdade de direitos, mas sim da equivalência, pois, como explica Corinne Sachs-Durand, é “impossível que os trabalhadores beneficiem exactamente dos mesmos direitos, exercidos da mesma forma, em todas as empresas”. Porém, já será concebível a atribuição aos trabalhadores de direitos da mesma natureza, adaptando as respectivas modalidades à dimensão da empresa.

doutrina, tem considerado que a diferente capacidade económica entre as empresas constitui um motivo justificativo razoável tendo em conta os objectivos visados e o recurso a meios não desproporcionados para assegurar a compatibilização constitucional de medidas legislativas que atendem à dimensão da empresa na diferenciação dos regimes juslaborais. Sem querer utilizar este argumento como desculpa, é evidente que a diferente capacidade económica das microempresas em relação às restantes, e a sua diferente e peculiar natureza é o mote, evidentemente, para uma legislação específica e adequada, nos mais variados ramos, tornando-se mais prioritária a área laboral. E, evidentemente, que tudo se destina a garantir a existência e o desenvolvimento da microempresa.

Pelo simples facto de que, se não nos focalizamos na necessidade da empresa, é escusado e inútil a preocupação com os direitos dos trabalhadores dessas mesmas empresas, pura e simplesmente porque elas acabam por encerrar mais facilmente.

Não deixa, contudo, de ser verdade que uma legislação laboral excepcional, a pensar na situação económico-financeira das microempresas ou nas políticas de emprego, pode conduzir a um tratamento diferenciado dos seus trabalhadores. E é aqui que entra o conceito de flexigurança, aplicado e pensado para a realidade das microempresas, justificada também pela necessidade de atender a uma realidade vastíssima a nível nacional e europeu, como já vimos.

Quando se diz que a realidade social demonstra a necessidade acrescida de protecção dos trabalhadores das microempresas, – porque têm piores condições de trabalho, menor estabilidade no emprego, menor representação colectiva, e devido à inefectividade do direito do trabalho no seu seio, – está, precisamente, a identificar-se os problemas que urge dar resposta, mas sem os tornar num pesadelo para o empregador dessas microestruturas.

Ou seja, é aqui que entra a flexigurança e a sua função primordial neste contexto específico. É o que acontece com a assunção de certos custos por parte dos poderes públicos operantes através da isenção de contribuições para a segurança social e de certas obrigações administrativas ligadas ao controlo do emprego, incentivos fiscais ou atribuição de subsídios para certos fins, no âmbito de programas comunitários de apoio às PME, (onde se incluem as microempresas). Ou outro plano de medidas que se reconduz ao tratamento mais favorável dos trabalhadores das microempresas, como é exemplo, as ajudas à formação profissional contínua.

Ora, era aqui o ponto onde se pretendia chegar, mais uma vez, para dizer que a necessidade de uma microempresa poder contar com um direito laboral mais flexível e facilitador, no sentido de permitir uma gestão mais flexível, com menos entraves, teria que ser apoiada por um sistema social mais eficiente e eficaz, quer no apoio ao trabalhador na constância do contrato de trabalho quer no caso de uma vicissitude laboral ocorrer, por

necessidades de gestão do microempregador.

Dizem alguns autores que a protecção das PME's e, evidentemente, mais ainda das microempresas, (nosso tema), assim como a tutela da respectiva competitividade deve realizar-se através de instrumentos de direito económico e fiscal, e não laboral. Ora, mexer com os problemas de natureza exógena (ligados ao direito económico e direito fiscal por exemplo) e não querer tocar ou fugir aos problemas de natureza endógena (da organização, dos seus recursos humanos, por mais escassos que sejam), pode ser querer fugir ao problema.

Mas há, no final de contas várias questões que se impõem: Não é a economia que gera emprego? O actual flagelo do desemprego, não é uma consequência do precário ou nulo desenvolvimento económico? Não serão as microempresas, estruturas muito mais vulneráveis em tempos de crise? Não se justifica que o direito do trabalho olhe para elas de forma diferente, no sentido de as manter “vivas” e capazes de dar emprego?

Ao invés, consideram ainda alguns que, o ordenamento jurídico nacional continua a não se encontrar intensamente dimensionado, em virtude das particularidades de regime visarem apenas as microempresas, com as importantes excepções decorrentes dos regimes que implementam diplomas comunitários e que, portanto, impõem um dimensionamento similar aos vários países da UE.

No entanto, admite-se, igualmente, que as diversificações dimensionais assumem alguma relevância prática em virtude do nosso sistema produtivo ser composto maioritariamente por microempresas, razão que levaria a que este passasse a ser o regime regra e não o especial.

## **6. O princípio da igualdade e o alcance permissível da discriminação<sup>60</sup>**

A CRP assume a igualdade como proporcionalidade. Nos termos proclamados pela Comissão Constitucional, a “realização material da igualdade exige diferenciações” Assim, a igualdade jurídica traduz-se em tratar igualmente os que se encontram em situações iguais e desigualmente os que se encontram em situações desiguais, mas de forma a não se criarem diferenciações arbitrárias, isto é, as situações têm que ser substancial e objectivamente desiguais. Como refere Jorge Miranda, “a igualdade não é uma “ilha”, encontra-se conexas com outros princípios, tem de ser entendida – também ela – no plano global dos valores, critérios e opções da Constituição material”.

---

<sup>60</sup> Carvalho, Catarina-de Oliveira” Da dimensão da Empresa no Direito do Trabalho”- Coimbra Editora 1ª edição

No mesmo sentido afirmou o Tribunal Constitucional que o artº 13º tem de ser “lido” à luz” de “outras disposições constitucionais que seguramente, estabelecem preferências em caso de conflitos de interesses ou que hierarquizam de certa maneira direitos e interesses”.

Assente a possibilidade de estabelecimento de diferenciações, é depois necessário proceder ao controlo das normas que as estabelecem, a partir do fim que visam alcançar e da razoabilidade do critério subjacente. Exige-se que as mesmas tenham um fim legítimo e que o critério adoptado respeite os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade em relação ao respectivo fim, de acordo com o ordenamento constitucional positivo, pautando-se por critérios de justiça (“correspondência entre a solução desigualitária e o parâmetro de justiça que lhe empresta fundamento material”).

O princípio da igualdade assume ainda uma função social (“igualdade de Estado de direito social”), expressa na “obrigação de diferenciação como forma de compensar a desigualdade de oportunidades”, o que pressupõe o dever de eliminação ou atenuação, pelos poderes públicos, das desigualdades sociais, económicas e culturais, a fim de se assegurar uma igualdade jurídico-material.

Trata-se, como dizem Gomes Canotilho e Vital Moreira, da “igualdade através da lei” correspondente a formas de discriminação positiva: concede-se uma vantagem justificada, promovendo uma desigualdade de direito, tendente à superação de uma desigualdade de facto. Exemplo do que se acaba de dizer é, e apesar de ainda insuficiente, a consideração das capacidades contributivas de cada cidadão, aplicando exclusões, benefício, isenções fiscais, tendo em conta, e bem, os diferentes rendimentos.

O que se sugere com esta exposição não é nada muito diferente disto, mas aplicado ao Direito do Trabalho. E esta diferenciação é ainda mais premente na realidade laboral, na medida em que, como se sabe a lei laboral nasceu, e bem, com uma extrema preocupação em defender a “parte mais fraca”, o trabalhador, “cilindrando” e desconsiderando toda e qualquer realidade que surja como sujeito actuante da parte contrária – o empregador –, dando origem por isso a um desequilíbrio. Desequilíbrio esse, ainda mais acentuado quando do microempregador se fala. Digamos que, o empregador, não obstante a sua dimensão ou a sua natureza, é uma figura estigmatizada. É olhado como aquele que 'obriga alguém a trabalhar' e não antes como aquele que procura alguém para trabalhar, obrigando-se em contrapartida, a pagar uma retribuição periódica.

Mas estamos longe de qualquer mudança nesse sentido!

E ela só será possível, no horizonte, se for um mudança completa, ou seja, se houver capacidade de dar algo em troca do que se 'pede'. E a resposta passa pela racionalização do

sistema de segurança social dirigindo-o a uma população que se quer activa e não dependente, conformada e passiva.

## **7. Segundo Ronald G. Sultana**

Segundo Ronald G. Sultana (professor universitário de Sociologia Educacional em Malta), a maior parte da literatura sugere que, na procura dos seus percursos específicos ao contexto, os países devem considerar 4 tipos de flexigurança contrabalançados por outros tanto tipos de segurança: Flexibilidade numérica/contratual, Flexibilidade temporal/ financeira, Flexibilidade produtiva/geográfica, Flexibilidade funcional/organizacional, a segurança do emprego, a segurança do trabalho, a segurança de rendimento, a segurança de conciliação.

As relações entre diferentes tipos de flexigurança e de segurança são muitas vezes representadas como uma matriz, o que sugere combinações possíveis. Cada país combina os diferentes elementos desta matriz das formas que lhe são mais significativas, sendo o percurso para a flexigurança adotado em função de fatores como a história específica das relações industriais desse país, a natureza do seu Estado-providência, o desempenho da sua economia.

A flexigurança adquire, assim, significados diferentes em mercados de trabalho nacionais caracterizados, por exemplo, pela instabilidade e por salários baixos.

Na política de emprego há, como já se referiu, dois factores com impacto: a globalização e a demografia, que assinala uma concorrência mais aprofundada e ciclos de negócio irregulares que intensificam as pressões para demitir e contratar trabalhadores como resposta à procura e às oportunidades, à medida que vão surgindo, assim como, pensa-se, também, que a flexigurança melhora o desempenho num ambiente globalmente competitivo uma vez que, enquanto política, esta transforma os períodos de transição em oportunidades de aperfeiçoamento e requalificação. Quanto às pressões demográficas, regimes mais flexíveis de trabalho incentivam os trabalhadores mais velhos e os pais a permanecerem activos no mercado de trabalho, adequando o seu contributo de forma a permitir-lhes manter um equilíbrio com os outros papéis que pretendem desempenhar.

Ora, a ideia de Flexigurança aplicada às microempresas, convoca desde logo a Segurança Social a desempenhar um papel muito activo, principalmente, no período inactivo do trabalhador, mas não só.

Desde sempre as sociedades encontraram formas de lidar com os riscos susceptíveis de

afligir os seus membros. No entanto, à imagem das próprias comunidades sociais, disseminaram-se de uma forma pouco lógica e racional, e antes ao sabor dos múltiplos factores conjunturais.

Concretizando: durante a fase activa do trabalhador a Segurança Social seria chamada a exercer a sua função de formação dos trabalhadores com vista a desempenharem melhor a suas funções, na pendência da relação laboral, como trabalhador de uma microempresa que, na maioria dos casos, não pode custear essa mesma formação. Se se facilitar o despedimento ao nível das microempresas, como fazendo parte de uma decisão de gestão, também aí os trabalhadores terão a necessidade de receber o subsídio de desemprego, a par da contínua formação, com vista à reintegração rápida no mercado de trabalho. Mercado esse que, e apesar de saturado, como é o caso hodierno, abriria muito mais facilmente “as portas” a um trabalhador, que não só, tem recebido formação, como ainda não significa um “fardo” para a pequena estrutura que o receba. Poderá ficar aqui a ideia que se defende um tipo de trabalhador “descartável”, obrigatoriamente, remetido para uma vida de incerteza e insegurança. Mas não.

## **8. Finalmente, o pensamento de Mário Pinto**

Finalmente, o pensamento de Mário Pinto, (professor /investigador do Direito do Trabalho), é bem revelador do que, neste tímido ensaio, se propõe aplicar às microempresas.

<sup>61</sup>Diz ele que “..se tirasse das costas dos empresários a situação irremovível dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado, eles tinham maior possibilidade prática de contratar porque também tinham maior possibilidade de despedir. Se não puderem despedir é evidente que também não quererão contratar. O contrato de trabalho por tempo indeterminado não admite divórcio, a não ser litigioso, por justíssima causa — que estatisticamente é apenas 1% das cessações de contratos de trabalho, o que diz tudo. Ao facilitar-se o despedimento, estará a facilitar-se a contratação legal.”

Para este professor o centro da questão é: “.. o despedimento liberalizado com segurança social no desemprego e formação profissional inicial e ao longo da vida. (...). No mercado globalizado, hoje, e amanhã ainda mais, o maior problema do trabalhador é não ter formação profissional e não ter um bom sistema de segurança social.” (...) que “Existe, mas pode ser melhorado. E para ser melhorado é preciso que a economia cresça, que haja mais riqueza. Mas para este crescimento é preciso competição. Eu acho que o modelo da Dinamarca funciona bem.

---

<sup>61</sup> Transformar nº 38 de Julho/Set 2008, Revista dos associados e amigos do Forum Abel Varzim- desenvolvimento e solidariedade

Por que é que não havemos de o aceitar? Sobre três pilares: boa formação profissional inicial e ao longo da vida; facilidade no despedir; boa garantia social e no desemprego. Sobre estas bases, pode estabelecer-se um bom mercado social de trabalho, com justiça e segurança para todos os trabalhadores e com capacidade de competição na globalização.”

Afirma, ainda, o autor, e bem, que: “Estas coisas fazem-se gradualmente. É preciso um primeiro passo. Só que a Intersindical não aceita nenhum primeiro passo. Não aceitou, por exemplo, o despedimento por inadaptação. Ora, uma empresa não pode manter os postos de trabalho sem alterações tecnológicas e de organização. Há, por exemplo, as novas tecnologias que têm de ser introduzidas. Fatalmente, para se manter competitiva, uma empresa tem de mudar a sua estrutura produtiva; mas se o trabalhador não se adapta, o que é que faz o empregador? Se não o pode despedir por inadaptação, então o que é que pode fazer? Fica-lhe a pagar e o trabalhador não faz nada? Mesmo que seja uma pequena ou uma média empresa? [sublinhado nosso] O progressismo sindical tem de estar na perspectiva da transformação do sistema para melhores soluções organizativas, sociais e económicas; e não haverá progresso social sem progresso económico.”

Não é nosso propósito, neste momento, vituperar os sindicatos, mas é óbvio que eles desempenham papel importante na tomada de consciência dos trabalhadores, tendo por isso um peso e uma influência social e economicamente incontestável.

Pese embora, não seja nas microempresas onde elas tenham maior influencia, é bem realista o que a esse propósito diz o mesmo autor: “trabalhadores que estão empregados, o seu maior interesse imediato é naturalmente o de terem a maior garantia possível de estabilidade. Se os convencem de que isso é possível e de que se pode manter essa situação, se os sindicatos os convencem disso, é claro que estarão de acordo. Mas a liderança dos sindicatos também tem de ser pedagógica e doutrinária. Não pode haver uma defesa cega de interesses imediatos apenas de estabilidade inflexível. Vejamos um bom exemplo. O sucesso da Autoeuropa, conduzido pela Comissão de trabalhadores, não é devido à flexibilidade? Veja o caso da Opel da Azambuja. Aqui, o processo foi conduzido pelos sindicatos e não pela comissão de trabalhadores. Os sindicatos tiveram uma posição rígida. A Opel fechou.”

Isto é, tem que continuar a haver protecção: tem que haver salários mínimos, tem que haver o impedimento do despedimento por razões injustificadas, mas isso não quer dizer que o trabalhador possa estar de tal maneira protegido que seja uma espécie de proprietário do posto de trabalho. Temos aliás o exemplo que vem lá de fora, mesmo na Europa. Por exemplo, os portugueses vão trabalhar para a Suíça, onde o despedimento é mais fácil; mas assim mesmo gostam de ir para lá. Preferem a Suíça. Porquê? Porque ganham mais: o despedimento é mais

fácil, mas ganham mais e têm bom tratamento, boa segurança social.

Em regra, salvo os casos de abuso que devem ser punidos, eles só serão despedidos se foram maus trabalhadores, se não cumprirem as suas funções; até porque racionalmente os empresários, quando investem num trabalhador, não é para logo o deitarem fora, sem razão. Em Portugal, os trabalhadores portugueses têm muita protecção e pouco salário. Devia ser ao contrário: um pouco menos de rigidez e bastante mais salário.<sup>62</sup>

O ponto a que pretendemos chegar é que o excesso de garantismo é prejudicial para o mercado de trabalho no geral, mas mais ainda quando falamos das microempresas. E o que se passa é que entre “nós há mercado de trabalho no momento da admissão: aí, nesse momento, o empregador privado pode escolher o trabalhador. Mas depois, o espírito da protecção jurídica laboral é que nunca mais possa escolher mais nada, e apenas respeite o estatuto laboral do contrato colectivo, que os sindicatos desejam o mais rígido possível. “

“Por isso já temos um número excessivo de desempregados e de empregados em regime de prestação de serviços e de contratos a curto prazo, que são vítimas, como efeito perverso, não só mas também, do excesso de garantismo”.

“enquanto houver estímulo provocado pela excessiva rigidez, sempre vai haver outras soluções perversas; e até pode dar origem ao aumento de formas de trabalho negro, de trabalho clandestino, piores do que a do recibo verde”

“O futuro está na maior exigência da flexibilidade competitiva: dos empresários e dos trabalhadores...”<sup>63</sup>

Primeiro há, desde logo, que lembrar que só se falará neste tipo de situação na eventualidade da (micro) empresa sentir a necessidade de reduzir recursos humanos. E evitar, justamente, que essa situação 'atire' o indivíduo para o desemprego crónico. No fundo, pretende-se desmistificar o drama de ficar sem emprego, por um lado, e por outro evitar que isso seja uma oportunidade para a inactividade, improdutividade do indivíduo.

Este princípio de mudança que aqui propomos tem que obrigatoriamente ser acompanhada da necessária Estratégia Política que falávamos no início deste ensaio, – estratégia essa que não existe. A Estratégia Europeia, abafou a nossa própria estratégia nacional, o nosso caminho!

---

<sup>62</sup> Transformar nº 38 de Julho/Set 2008, Revista dos associados e amigos do Forum Abel Varzim- desenvolvimento e solidariedade

<sup>63</sup> Transformar nº 38 de Julho/Set 2008, Revista dos associados e amigos do Forum Abel Varzim- desenvolvimento e solidariedade

Na verdade, a preocupação são as pessoas, e em primeiro lugar a preocupação com as nossas pessoas, a nossa gente!

“ Nunca se pode concordar em rastejar, quando se sente ímpeto de voar.”- Helen Keller

” Trata-se, antes, de realização de um projecto ou forma de vida em que o homem é chamado a participar criativamente e a arriscar. A arriscar, sim, porque o processo de hominização, entregue ao próprio homem, é por si mesmo uma aventura, sujeita ao fracasso.”<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Baptista Machado, Joao- “Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador”



## **Bibliografia**

### **Livro:**

Amado, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 2ª edição.

Ascensão, José de Oliveira, *O Direito – Introdução e Teoria Geral*, 13ª edição-Almedina.

Baptista Machado, João, (2014), *Introdução ao Direito e ao Discurso Legitimador*, Almedina, 12ª edição.

Carvalho, Catarina de Oliveira, (2011), *Da dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*, Coimbra Editora 1ª edição.

Guerreiro, Maria das Dores, (2000), *Relações Socio-Laborais em Micro e Pequenas Empresas*, Edit. OEFP.

Kaufmann, Arthur, *Filosofia do Direito*, 2ª edição, Fundação Calouste Gulbenkian.

Larenz, Karl, *Artigo fornecido nas aulas de Laboratório de Pesquisa bibliográfica em direito*, ISCTE.

Lopes, Albino; Correia, António Damasceno, (2003), *Análise Social*, vol. XXXVIII (168), 841-849.

Martinez, Pedro Romano, (2010), *Direito do Trabalho*, Almedina, 8ª edição (pag 76 e segs).

Miranda, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, tomo IV, Direitos Fundamentais, 9ª edição, Coimbra editora.

Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 18ªedição, Almedina, pag.29.

- Pinto, Mário, (1996), *Direito do Trabalho*, pag.84 e segs, Universidade Católica Editora, 1ª edição.

- Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho - Parte I - Dogmática geral*, 6ªedição Almedina editora.

**Artigo:**

Amado, João Leal, “Microempresa e Direito do Trabalho: O dilema dimensional”, artigo inserido nos *20 anos do Código das Sociedades Comerciais*, como homenagem aos Profs. Doutores A. F. Correia, O. Carvalho, V. L. Xavier.

**Internet:**

Dissertação de direito do trabalho na Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: [www.direito do trabalho e as microempresas](http://www.direito.do.trabalho.e.as.microempresas).

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “O papel das pequenas e microempresas na vida económica e no tecido produtivo europeu” (2003/C 220/12)

Relatório da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu – “Minimização da carga regulamentar que incide sobre as PME - Ajustamento da Regulamentação da UE às necessidades das microempresas Bruxelas”, 23.11.2011 COM (2011) 803 final

Accord-sur-la-flexicurity: pourquoi tant de passions, disponível em: [www.rue89.com](http://www.rue89.com)

[www.flexicurity en france](http://www.flexicurityenfrance.com), “La flexicurity: nouvel horizon du modèle social français”

Jérôme Gautié, Professeur à l’Université de Paris 1; “Chercheur au Centre d’Économie de la Sorbonne et chercheur associé au Centre d’Études de l’Emploi”

[www.economix.org/flexicurityingermany](http://www.economix.org/flexicurityingermany)

EuropeanEmploymentObservatoryFlexicurityinGermany- byKurtVogler-Ludwig

Ilona Kovács, José M. Carvalho Ferreira e Maria João Santos, SOCIUS Working Papers  
Disponível em: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/index.htm> -

Thomas Bredgaard, Associate Professor, Ph.D. Flemming Larsen, Associate Professor, Centre for Labour Market Research (CARMA) Department of Economics, Politics and Administration Aalborg University Denmark - IIRA European Congress 2010 Copenhagen, 28 June – 1 July 2010

Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the committee of the regions Towards Common

Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security  
{SEC(2007) 861} {SEC(2007) 862}

Communication from the commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and social committee and the committee of the Regions Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security  
{SEC(2007) 861} {SEC(2007) 862}

Reunião de correspondentes da Rede Misep\* -7 – 8 de Novembro de 2007, Lisboa, Portugal,  
“O papel dos parceiros sociais na Flexigurança”

Tomas Berglund and Bengt Furaker- “Flexicurity Institutions and Labour Market Mobility An Intra- Nordic Comparison “, (Department of Sociology University of Gothenburg, SWEDEN)

Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European economic and social committee and the committee of the Region ,Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security - SEC(2007) 861} {SEC(2007) 862}

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre “Flexigurança (dimensão da flexibilidade interna — a negociação colectiva e o papel do diálogo social enquanto instrumentos de regulação e de reforma dos mercados do trabalho)”

Parecer do Comité das Regiões sobre «Flexigurança» (2008/C 105/04)

JOUE- “Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a ...” em Abril de 2008

JOUE- Pareceres CESE – 2009, Eur-Lex

Alka Obadic- “The Danish flexicurity labour market policy concept”- Faculty of Economics and Business University of Zagreb ( Croacia)

Thomas Bredgaard, Associate Professor, Ph.D. e Flemming Larsen, Associate Professor- Centre for Labour Market Research (CARMA) - IIRA European Congress 2010 Copenhagen, 28 June – 1 July 2010

Google- P. K. Madsen -”Flexicurity”, A new perspective on labour markets and welfare states in Europe

Sítio do Google-Globalização- o que é, conceito, efeitos...- [suapesquisa.com](http://suapesquisa.com)

Henriques, Clementina – vice - presidente da cPPME (a economia portuguesa precisa das microempresas). Disponível em: [ww.setubalnarede.pt](http://ww.setubalnarede.pt)

Europa- síntese da legislação da UE – sítio da net