EMPREGOS DO FUTURO*

Paulino Teixeira**

Portugal apresenta, um pouco contraditoriamente, uma grande concentração de trabalho relativamente pouco qualificado e uma acentuada dispersão salarial entre os seus assalariados. É nosso entender que estas características fundamentais do nosso mercado de trabalho decorrem de uma clara opção pelo emprego, assente, por seu turno, numa matriz de relações industriais que combina de forma singular a flexibilidade e a segurança nas relações de trabalho. Decorrente desta aposta, que não se prevê sofrer alterações sensíveis no futuro próximo, é de admitir que a relativa escassez da procura de trabalho qualificado está para ficar.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, flexibilidade, produtividade, emprego.

1. Começo esta apresentação com uma caracterização rápida do nosso mercado de trabalho, quer do ponto de vista da estrutura do emprego e das remunerações, quer no que respeita à natureza dos seus principais fluxos de emprego. Tentarei, num segundo momento, identificar os factores em que assentam o nosso evidente sucesso no controlo da quantidade de emprego – que não da sua qualidade – para, na terceira parte, proceder a algumas considerações de ordem mais especulativa sobre o que nos reserva o futuro próximo.

** Professor Associado da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

Alguns factos ilustrativos, sem a pretensão de ser exaustivo. Considere-se a informação disponibilizada pelos Quadros de Pessoal (Departamento de Estatística do Trabalho, Emprego e Formação Profissional – DETEFP) sobre a indústria transformadora (cerca de 1 milhão de trabalhadores por conta de outrem) e defina-se como trabalhadores qualificados todos os Quadros Superiores, Quadros Médios, Encarregados e Profissionais Altamente Qualificados. (Nesta agregação, não incluímos os Profissionais Qualificados como trabalho qualificado; em média estes profissionais auferiam, em 1997, cerca de 105 contos mensais, o que representa menos de 60% dos ganhos mensais dos Profissionais Altamente Qualificados).

De acordo com este critério, os trabalhadores qualificados representavam 10,1% do emprego total por conta de outrem, em 1991, e 15,8%, em 1997. Considerando a massa salarial, os trabalhadores qualificados representavam 19,3% e 33,1%, respectivamente. Se recuássemos uma década, teríamos resultados muito semelhantes, podendo ainda acrescentar-se que a repartição intersectorial do emprego se tem feito no quadro de uma relativa estabilidade.

O que estes números põem a nú é a debilidade das qualificações (e dos ganhos) do trabalhador médio português, em evidente dissonância com os nossos parceiros europeus mais desenvolvidos, onde a percentagem de emprego qualificado (independentemente da utilização de uma definição mais ou menos ampla), no emprego total, é não só muito maior como também o seu peso no conjunto do emprego total tem sofrido incrementos muito superiores. Disto tem dado repetido eco, ultimamente, a nossa comunicação social que, de repente e algo incrédula, se deu conta que o rei vai nú, ou seja, que a diferença de produtividade relativamente aos nossos parceiros na União é demasiado pronunciada para ser ignorada por mais tempo. Figurativamente, e de forma quiçá excessiva diríamos que, na indústria transformadora, andamos (quase) todos de fato-macaco. O resultado é naturalmente uma concentração excessiva de remunerações próximas do salário mínimo nacional.

2. Reflectindo esta excessiva concentração do emprego em profissões de menores qualificações, temos, por outro lado, uma dispersão de salários muito acentuada. Tomemos o ano de 1993 e compare-se a distribuição dos salários em Portugal com alguns dos países mais representativos da OCDE. Considerando a rácio D9/D5 (isto é, o quociente entre as remunerações correspondentes ao 9º e 5º decis e o rácio D5/D1, ou seja, o quociente entre o 5º e o 1º), tem-se 2,47 e 1,64,

respectivamente. Calculando os mesmos indicadores para os EUA, obtém-se 2,14 e 2,66, enquanto para a Alemanha, por exemplo, resultaria 1,65 e 1,39. Ou seja, a dispersão dos salários entre os trabalhadores de remunerações mais baixas (na 1ª metade da distribuição) é pequena e comparável à da Alemanha, mas entre trabalhadores acima da mediana dos salários, a dispersão é muito forte, sendo mesmo superior à que se regista nos EUA ou no Reino Unido.

Numa outra leitura, repare-se que estes rácios, que o mercado de trabalho em Portugal parece remunerar de forma suficientemente diferenciada, as qualificações e os *skills* mais escassos, muito à semelhança do que ocorre nos EUA e no Reino Unido, revelam nesta medida um comportamento compatível com mercados à partida menos regulamentados e, por isso, mesmo caracterizados por uma menor compressão salarial. Podemos por esta via ter a confirmação da suspeita de que somos “um país no papel”, no sentido que a nossa proverbial tolerância se reflectiria também numa significativa distância entre, o que constitui a letra das regulamentações laborais, tidas como das mais rígidas e anquilosadas da OCDE, e a sua prática concreta.

3. Vejamos melhor este último tópico, isto é, de como se articulam na prática os aspectos cruciais da regulamentação do nosso mercado de trabalho. Tenha-se em conta, em primeiro lugar, que o mercado de trabalho deve incluir os vectores que permitam combinar a flexibilidade exigida pelas empresas, para que estas se possam adaptar às novas circunstâncias de mercado, com a segurança, necessária para que os trabalhadores possam obter maior estabilidade nos fluxos de rendimento. Não sendo possível conciliar “sol na eira e chuva no nabal”, os diferentes regimes acabam por distinguir-se entre si pela forma como, concretamente, combinam aquelas duas componentes, de acordo de resto com escolhas políticas tomadas em aproximações sucessivas.

Excessiva segurança nas relações de emprego, por exemplo, rigidifica os fluxos de emprego e portanto a capacidade de ajustamento das empresas às flutuações na procura; tem ainda um outro efeito potencialmente nefasto: dá estabilidade a quem se encontra empregado e menores oportunidades a quem luta por um novo emprego ou procura trocar de ocupação. Excessiva flexibilidade nas relações de trabalho, por seu turno, se introduzida em mercados de reduzida dimensão e fraca mobilidade geográfica, resulta em ineficiência, dada a natureza precária dos vínculos que se tendem a estabelecer entre empresas e trabalhadores e

que podem conduzir a um menor investimento em formação no local de trabalho e, portanto, a menores ganhos de produtividade no futuro.

4. Que tipo de escolha colectiva temos vindo nós a efectuar ao longo das últimas décadas? Creio que, com segurança, se pode dizer que a nossa opção tem sido pelo emprego e pelo emprego para todos.

Tome-se, por exemplo, a taxa de actividade (o quociente entre a população activa e a população compreendida entre os 15 e os 64 anos) ou a taxa de desemprego, entre 1975 e 1999 (para o conjunto da economia). No primeiro caso, situou-se sempre acima dos 60% (mais de 70% em 1999) e, no segundo, nunca saiu do intervalo 4-8% (na última década a média é inferior a 6%). Em ambos os casos, o desempenho do nosso mercado de trabalho ultrapassou a média da OCDE e, comparando com a vizinha Espanha, a nossa taxa de actividade é superior em mais de 10 pontos percentuais, enquanto a taxa de desemprego é de um 1/3.

Numa palavra, privilegiou-se o emprego: feminino e masculino, a tempo inteiro e sem saídas prolongadas da vida activa. Procurando-se dar emprego a todos, não espanta que, para derrubarmos uma árvore numa qualquer avenida urbana, ou reconstruir um passeio em emblemática calçada portuguesa, tenhamos uma mão cheia de abnegados trabalhadores mas, infelizmente, de muito fraca produtividade. Se assistíssemos a episódio idêntico na Alemanha, constataríamos por certo que a combinação de *inputs* estaria completamente invertida.

Esta opção por mais homens e menos máquinas, é sobre vários pontos de vista defensável. Primeiro, porque mantemos desta forma toda a gente (ou uma larga percentagem) ocupada (tecnicamente, estamos em pleno emprego); segundo, mantém mais viva a chama da ética do trabalho. Estes dois valores são de indiscutível mérito. Porém, privilegiando-se a estabilidade das relações de emprego, assistida por um salário mínimo acima do salário de equilíbrio, provoca-se uma forte concentração de trabalhadores com baixas remunerações. A maior flexibilidade do mercado de trabalho americano, por exemplo, juntamente com a existência de um salário mínimo de valor simbólico, impede que esta concentração de uma massa de trabalhadores numa dada categoria se verifique. Gera em contrapartida uma maior fatia de *working-poor* (indivíduos que trabalham mas ganham muito pouco).

5. Mais sistematicamente, como se caracteriza o nosso sistema de relações industriais? De forma sumária, podemos dizer que é um sistema que, tendo gerado um movimento sindical em grande parte neutralizado

por uma concertação social, que sob a égide do governo tende a explorar a rivalidade latente entre as principais forças sindicais, contempla (e contemporiza) um instrumento de grande flexibilidade – os contratos a prazo – e que, por outro lado, não é demasiado penalizador para as empresas do ponto de vista do despedimento colectivo, outro instrumento imprescindível para uma adequada manipulação da procura de trabalho. Daqui resultou uma flexibilidade dos salários reais sem par na União Europeia e uma apreciável velocidade de ajustamento do emprego às flutuações do *output*. Se adicionarmos um outro elemento de grande utilização entre nós – o encerramento/criação de empresas –, temos reunido um leque de características que no seu conjunto, permite assegurar às empresas os instrumentos indispensáveis ao rápido ajustamento das quantidades de *inputs*, incluindo o trabalho.

Uma tradução possível desta fluidez pode encontrar-se na análise comparada dos fluxos agregados de criação e destruição de empregos (valores médios para o período 1983-94). Assim, e ainda na indústria transformadora, foram criados anualmente cerca de 11 novos empregos e destruídos cerca de 12 por cada 100 empregos existentes (a diferença é igual à variação líquida (negativa) do emprego). Ou seja, no total, foram criados ou destruídos cerca de 23 postos de trabalho, um valor mais uma vez comparável ao de países menos regulamentados como os EUA ou o Canadá.

6. Perante o quadro que temos vindo a traçar, o que pode o futuro reservar-nos? Em primeiro lugar, e tendo em conta a crescente competição internacional, a fraqueza das nossas qualificações médias não é obviamente um trunfo. Mais: sem uma melhoria significativa da qualidade dos recursos humanos nas nossas organizações, será difícil melhorar a inserção da nossa economia neste mundo globalizado.

Que melhorias podem então ser introduzidas nas organizações e em que quadro de relações industriais/laborais as queremos inserir? A via da continuidade significa, como vimos, a existência de uma distribuição de salários bastante desigual e com uma grande concentração de remunerações próximas do salário mínimo. É a solução de emprego para todos.

Podemos, em alternativa, incentivar as empresas para que apostem em soluções com mais tecnologia, mais utilizadoras de máquinas e de trabalho qualificado, certos porém de que esta opção exigirá um acréscimo na velocidade de ajustamento da quantidade de emprego – para

permitir as reestruturações necessárias – e, portanto, a aceitação de uma maior taxa de desemprego (de curta duração, na sua forma mais benigna).

A relação baixos salários/baixa produtividade, característica da economia portuguesa, tem mostrado contudo grande inércia e exige muitos e redobrados esforços para ser vencida. Como fazer com que uma fatia muito significativa de empresas troque trabalho menos qualificado por mais tecnologia, se aquele continuar muito abundante e relativamente mais barato? Mais incentivos financeiros a favor de soluções mais intensivas em tecnologia implicam, por outro lado, uma reafecção de recursos favorável ao trabalho mais qualificado, pois é este que em princípio se combina melhor com a tecnologia. Uma maior aposta na tecnologia envolveria assim uma pressão no sentido do reforço do apoio ao rendimento das famílias (para suportar os excluídos), para além do perigo de um decréscimo da taxa de actividade. Num cenário mais pessimista, poderíamos mesmo ter de nos defrontar com o crescimento mais ou menos contínuo de uma percentagem significativa de indivíduos dependentes da caridade pública, incapazes de se inserirem num mercado de trabalho mais exigente do ponto de vista das qualificações.

Numa visão menos catastrófica, poderíamos admitir que talvez um reforço substancial das verbas destinadas à formação profissional pudesse promover, de forma rápida, a melhoria desejada das qualificações, mas existem fundamentadas dúvidas acerca da eficácia desta opção como meio geral de valorização na ausência de uma contratualização mais explícita dos seus custos e benefícios (menos dúvidas quanto aos seus méritos se colocam quando a formação profissional actua, por exemplo, como ajuda ao rendimento dos desempregados de longa duração).

Neste quadro de alguma descrença nos méritos da formação profissional massiva como motor das mudanças necessárias, não antecipo, a breve prazo, alterações radicais. O mais provável é que se continue a assistir a mais do mesmo, o que significa a continuação da opção que privilegia a quantidade de emprego, até porque é claramente a opção de menores custos políticos. Para uma plateia de estudantes universitários, esta não é certamente a mensagem mais optimista, uma vez que ela significa a continuação da relativa escassez da procura de trabalho qualificado, mas é de reparar que, atendendo à valorização das qualificações que o mercado de trabalho em Portugal revela, patente na dispersão salarial de que acima demos conta, parece haver afinal um mundo de oportunidades a conquistar. Assim sejam aproveitadas.

NOTAS

* O texto, que ora se publica, constitui uma síntese da intervenção efectuada nas I Jornadas de Gestão e Informática de Gestão, Universidade Católica Portuguesa, Viseu, 23-24 de Novembro de 2000. Tema: «Grandes Alterações no Mercado de Trabalho».