



Precários Portugal é, de acordo com o Eurostat, o terceiro país da Europa com mais contratos a prazo. → P12



Portugal é o terceiro país europeu com mais contratos a prazo

É conhecida a pouca flexibilidade do mercado de trabalho em termos micro, ou melhor, em termos legislativos. O enquadramento jurídico para o mercado de trabalho sempre foi considerado muito rígido quando comparado com os nossos parceiros da União Europeia, apesar dos avanços que foram consubstanciados no novo Código do Trabalho. Perante esta realidade, tanto empresários como trabalhadores dentro da lei encontram formas, de uns oferecerem trabalho e outros encontrarem trabalho. E uma dessas formas foi através dos contratos a prazo. Para além de estarem em causa questões como especificidades de sectores de actividade, com ciclos de produção sazonais, está também o próprio ciclo de vida das empresas. Segundo o Eurostat, Portugal é o terceiro da UE em que os contratos com termo pesam mais no mercado de trabalho, com 21,5%. Com mais do que Portugal, a Polónia e a Espanha.

ANTÓNIO DE ALBUQUERQUE ▶ **LEIA A NOTÍCIA P12**

CONTRATOS A PRAZO

21,5%

Em Portugal os contratos com termo pesam 21,5% no total dos trabalhadores por conta de outrem.



Tanto no Estado como nas empresas o Executivo tentou evitar o recurso excessivo aos contratos a prazo.

Portugal é o terceiro país europeu com maior peso dos contratos a prazo

Especialistas dizem que quanto mais rígido for o mercado, maior é o recurso a contratos a termo.

Pedro Romano
pedro.romano@economico.pt

Portugal é o terceiro país da União Europeia em que os contratos com termo pesam mais. Segundo o relatório "Tendências do mercado laboral", publicado na semana passada pelo Eurostat, cerca de 21,5% de todos os trabalhadores por conta de outrem estavam nesta situação no final do primeiro trimestre de 2009. Só na Polónia e em Espanha, este tipo de contratos têm mais peso.

Esta não é contudo, uma tendência recente. Os mesmos dados do Eurostat - que, aliás, são coincidentes com os números do Instituto Nacional de Estatística (INE) português - mostram que o peso deste tipo de contratos no bolo total dos vínculos tem-se mantido acima da média da UE pelo menos desde 2000, a data mais longínqua para a qual há dados.

E este rácio tem-se vindo a agravar ao longo do tempo: no final da década de 90, o peso dos contratos a prazo rondava os 18%; dez anos depois, o número anda em torno dos 22%. Ao longo do mesmo período, a média na UE manteve-se relativamente constante, nos 14% (e 16%



Pedro Adão Silva
Sociólogo

"[O recurso a contratos a prazo] é apenas a forma que as empresas encontram para contornar alguma rigidez do mercado laboral".



Pais Antunes
Advogado e ex-secretário de Estado do Trabalho

"Quanto maior o grau de rigidez do mercado de trabalho, mais relutância tem o empregador em contratar alguém a tempo inteiro, o que faz com que os contratos a prazo tenham um valor elevado".

para a zona euro).

O sociólogo Pedro Adão e Silva não fica espantado com este número. "É apenas a forma que as empresas encontram para contornar alguma rigidez do mercado laboral", diz. Uma opinião corroborada pelo antigo secretário de Estado da Segurança Social, Pais Antunes, para quem os contratos a prazo permitem "introduzir alguma flexibilidade no sistema".

O problema, frisa Pais Antunes, "é que quanto maior o grau de rigidez do mercado de trabalho, mais relutância tem o empregador a contratar alguém a tempo inteiro, o que faz com que os contratos a prazo tenham um valor elevado". Como exemplo, cita o caso do Reino Unido, um dos países com uma legislação mais flexível e que tem ao mesmo tempo um rácio de contratos a prazo na ordem dos 5%.

Este é uma questão para a qual vários observadores internacionais têm vindo a alertar - com a OCDE a colocar mesmo Portugal como o segundo país com menos flexibilidade da zona (o Luxemburgo é o primeiro). Ainda assim, Adão e Silva lembra que "muitas vezes a ideia de o código laboral ser

rígido é apenas uma desculpa para esconder as nossas limitações, como o facto de as empresas não criarem emprego qualificado".

Além disso, lembra o professor universitário, "a situação pode não ser necessariamente negativa, uma vez que pode apenas representar uma situação de transição". Ou seja, o número só se torna grave se os 21,5% "forem sempre os mesmos" e não "um conjunto de pessoas que entra no mercado através de contratos a termo e depois é integrado nos quadros".

Portugueses trabalham mais uma hora que média europeia
Os dados do Eurostat revelam ainda que os portugueses trabalham ligeiramente mais tempo do que os outros trabalhadores europeus. Em média, passam cerca de 38 horas por semana no local de trabalho, mais uma do que a média da zona euro e da União Europeia.

Aqui, os "menos trabalhadores" são os holandeses, com cerca de 32 horas por semana, seguidos pelos dinamarqueses (34 horas). No topo aparecem os checos, com 40 horas, os búlgaros e os húngaros, ambos com 39 horas semanais. ■

POLÓNIA

25,7%

A Polónia é o país com maior percentagem de contratos a prazo. Mais de um quarto dos trabalhadores por conta de outrem não tem certeza de manter o trabalho assim que o prazo expire.

PORTUGAL

21,5%

Portugal é o terceiro país da União Europeia com maior peso dos contratos a termo. Entre as economias desenvolvidas, a do Reino Unido é a que apresenta um dos rácios mais baixos com uma fatia de 5,2% a prazo.

ROMÉNIA

0,9%

Os países de Leste são as economias com menor percentagem de contratos a prazo. Para além da Roménia, Letónia, Estónia, Bulgária, Lituânia e Eslováquia têm taxas abaixo dos 5%.



Paulo Figueiredo



Governo tentou evitar uso excessivo

Em 2011 quem contratar a prazo paga uma TSU maior.

O Governo tem tentado limitar o recurso a contratos a prazo no sector privado e no Estado. Durante a discussão do Código do Trabalho, o Governo quis reduzir o recurso das empresas a estes contratos, agravando a Taxa Social Única (TSU) na utilização destes contratos de duração limitada. A medida chegou a estar prevista no Código Contributivo, mas a chegada da crise fez o Executivo adiar esta penalização para 2011.

As regras do Código de Trabalho, que regula as relações laborais no sector privado, são claras sobre o recurso a este tipo de contratos. Podem ser renovados três vezes, mas a duração máxi-

ma está limitada a três anos, e não seis, como na lei de 2003.

Durante a discussão da revisão do Código do Trabalho, foram debatidas medidas a integrar, mais tarde, no Código Contributivo. No entanto, ficaram desde logo conhecidas as traves mestras. As empresas que tenham a seu cargo contratados a prazo iriam ver a TSU aumentar em três pontos percentuais, para 26,75%, excepto quando esteja em causa contratos para substituição de trabalhador durante a licença de parentalidade ou de baixa por mais de 90 dias. Já as que empreguem contratos sem termo vêem as contribuições diminuir um ponto percentual, para 22,75%.

No entanto, com a actividade

económica a assinalar recessões de níveis históricos, o mercado de trabalho começou a ressentir-se. A taxa de desemprego atingiu os 9,1% no segundo trimestre do ano, depois de no último trimes-

Tanto no sector privado como no público, o Executivo apertou as regras de recurso aos contratos a prazo. Porém, a crise adiou uma das penalizações previstas.

tre do ano passado o Produto Interno Bruto ter recuado 1,8%.

O ministro do Trabalho, Vieira da Silva, adiou então a penalização da TSU para os contratos a prazo dada a "actual conjuntura de crise do ponto de vista do emprego e face às opiniões expressas pelos parceiros sociais".

Também no Estado o Governo quis evitar que os contratos a prazo fossem a regra de contratação. E por isso está a integrar nos quadros trabalhadores que têm contrato a termo, mas que exercem funções permanentes.

Só este ano, o Governo já abriu 7500 vagas para integrar pessoas que tinham contratos a prazo, mas que estavam a executar tarefas que não podem ser dispensadas. ■ M.M.O.