

CARATERÍSTICAS LEGAIS E SOCIAIS DOS PAÍSES EUROPEUS COM MAIOR NÍVEL SALARIAL

Os países europeus com os salários médios mais elevados tendem a combinar **salários altos com forte proteção laboral**, fatores como produtividade, desempenham um papel importante.

Países como a Dinamarca e a Suécia não têm salário mínimo legal, mas os salários mínimos são definidos por convenções coletivas. Existem regras claras sobre despedimentos. A semana de trabalho situa-se normalmente em 35 horas, **com limites às horas extraordinárias**. Licenças de maternidade, paternidade e parental são frequentemente **mais longas e melhor remuneradas** do que na média mundial. Os empregadores têm **obrigações rigorosas** para proteger a saúde física e mental dos trabalhadores. Seguro de desemprego, pensões, baixa por doença e acesso à saúde ajudam a **reduzir o risco económico** para os trabalhadores.

É relativamente fácil **contratar e despedir**. Tendo em contrapartida elevados subsídios de desemprego e programas de formação de reintegração profissional.

Há uma forte participação dos trabalhadores nas empresas através dos **conselhos de empresa**. Grande cooperação entre empregadores e sindicatos. Grande flexibilidade para adaptar acordos às necessidades de cada setor, **utilização de trabalho a tempo parcial** com direitos equivalentes aos trabalhadores a tempo inteiro. Incentivos entre vida profissional e pessoal.

O que têm estes países em comum?

Nestes países existem sindicatos fortíssimos que focam a sua acção no pragmatismo económico, na consertação social e não na **submissão** a agendas ideológicas e partidárias.

Acreditam que empresas sustentáveis e salários altos apenas são possíveis, através de uma economia altamente produtiva e competitiva a nível global.

Elevada produtividade por trabalhador; investimento em educação e formação profissional; economias com forte valor acrescentado; sistemas judiciais e laborais previsíveis: **diálogo social constante entre governo, empresas e sindicatos**.

Em suma estes países conseguem combinar **proteção dos trabalhadores, mercados de trabalho eficientes, negociação coletiva forte e elevada produtividade económica**.

A maior produtividade é alcançada quando cada trabalhador **consegue produzir mais valor por hora de trabalho. Isto não significa trabalhar mais horas**, mas sim trabalhar com melhores ferramentas, competências e organização. Existe **formação contínua ao longo da carreira**, permitindo acompanhar as novas tecnologias e métodos de trabalho.

As empresas investem essencialmente em **automação; robótica e inteligência artificial**. Um trabalhador **equipado com boas ferramentas** consegue produzir muito mais do que outro que depende de processos manuais.

As economias concentram-se em setores de elevado valor acrescentado. Indústria avançada, engenharia, farmacêutica, tecnologias de informação, equipamentos médicos e serviços financeiros.

Boa gestão. As empresas têm objetivos claros, processos eficientes, boa comunicação, planeamento e melhoria contínua. A organização do trabalho pode aumentar significativamente a produtividade **sem exigir mais horas de trabalho**.

Investigação e inovação. O investimento em investigação e inovação aumenta o valor produzido pelas empresas.

Boa saúde dos trabalhadores. Com acesso a excelentes cuidados de saúde, boas condições de trabalho e equilíbrio entre vida profissional e pessoal tendem a **reduzir o absentismo** e a melhorar o desempenho.

Cooperação entre trabalhadores e empregadores. Sindicatos e empresas buscam sempre soluções que promovem melhores condições de trabalho e maior competitividade. Quando uma empresa gera mais valor por trabalhador, **tem maior capacidade para pagar salários mais elevados**, desde que esse aumento de valor **seja partilhado com os trabalhadores**.

Todos estes países **têm uma elevada carga fiscal**, sendo no entanto esses impostos reinvestidos para o cidadão através de fortes Estados-de-Bem-Estar social, garantindo serviços públicos de excelência e alta qualidade de vida.

No que diferem estes países da situação de Portugal?

Em Portugal existem **diferenças estruturais e legais importantes que ajudam a explicar a menor produtividade e os salários médios mais baixos**.

Estudos internacionais mostram também que uma parte da diferença de produtividade **resulta muito da qualidade da gestão**. Nos países mais produtivos é comum encontrar maior planeamento estratégico, maior autonomia das equipas, **investimento na formação dos gestores**.

Países como a Dinamarca, Países Baixos ou a Suécia mostram que é **possível manter salários elevados** porque as empresas competem sobretudo pela inovação, qualidade, eficiência, e não **pelo custo reduzido** da mão-de-obra.

Para Portugal se aproximar destes modelos, muitos economistas apontam um conjunto de prioridades, **aumentar o investimento privado e público em inovação, reforçar a ligação entre o ensino e empresas, melhorar as competências da gestão, facilitar o crescimento das empresas e concentrar mais atividade em setores de maior valor acrescentado**.

Tais mudanças tendem a produzir efeitos de forma gradual ao longo de vários anos. Podemos e devemos no entanto começar por **adaptar a lei laboral** a estes objetivos!