



**Incentivos e Escolhas**  
Luís Cabral  
lcabral@stern.nyu.edu

## EMPREGO PRECÁRIO



**O sistema laboral protege um conjunto específico de empregados que bloqueiam novas contratações para os quadros** FOTO LUÍS BARRA

**A CGTP pode dizer até ao pôr-do-sol que não se cansa de combater a precariedade do trabalho jovem, mas ignora um conceito central em economia: o custo de oportunidade**

Há alguns meses (só recentemente soube disso), Arménio Carlos, líder da CGTP, referiu-se de forma negativa — como seria de esperar — a uma ideia que repeti várias vezes nos últimos anos: que os sindicatos são em grande medida responsáveis pelo desemprego jovem.

Como prefácio ao que se segue, quero dizer ao senhor Arménio Carlos e aos restantes líderes sindicais que, por estranho que lhes pareça, o bem-estar dos trabalhadores é um dos motivos por que estudo Economia. Não acredito na luta de classes — no sentido marxista do termo — mas acredito no esforço dos diversos grupos por melhorar o seu destino. Têm todo o direito, incluindo o direito de associação sindical.

**Manter o emprego dos mais velhos consegue-se, em grande parte, à custa da precariedade dos jovens investigadores**

A minha crítica ao sistema português é que, mais do que proteger o emprego, protegemos um conjunto específico de empregados, concretamente os associados que o senhor Arménio Carlos dirige. A CGTP pode dizer até ao pôr-do-sol que não se cansa de combater a precariedade do trabalho jovem, mas ignora um conceito central em economia: o custo de oportunidade.

Eis uma analogia que talvez ajude: o mercado dos professores universitários, concretamente o sistema americano. Passados seis anos como professores auxiliares, os académicos mais bem-sucedidos — basicamente, os que publicam mais — recebem nomeação definitiva (*tenure*) no quadro da universidade.

Durante muitas décadas, os professores com nomeação definitiva não podiam ser despedidos até à reforma, que obrigatoriamente se dava aos 65 anos. No entanto, em 1986 o Congresso dos Estados Unidos determinou que a reforma obrigatória é uma forma de discriminação com base na idade, o que é ilegal. A aplicação aos professores demorou algum tempo, mas desde 1994 *tenure* significa "para a vida": os professores americanos com nomeação definitiva não podem ser despedidos e, mais importante, não podem ser obrigados a re-

formar-se. Isto significa que, se conseguirem manter o serviço mínimo exigido — e o mínimo é muito mínimo — podem continuar recebendo o salário até ao dia em que deixam este mundo.

A proposta é sumamente atrativa. Nos últimos anos, dois professores do departamento que dirijo reformaram-se finalmente aos 90 e 92 anos (o professor com 92 faleceu pouco tempo depois). O problema não é saber se estes professores tinham qualificações (ambos estavam nas listas anuais de candidatos ao Nobel). O problema também não é saber se a sua contribuição para a universidade era positiva (era). O problema é o custo de oportunidade.

A produção anual de novos doutorados em Economia é impressionante. Muitos têm ideias novas e uma capacidade de trabalho invulgar. No entanto, o número de lugares disponíveis é exiguo: algumas universidades têm quadros fixos, outras têm alguma flexibilidade; mas quer num caso quer noutro é impossível contratar os novos doutorados como professores auxiliares. Vão de *post-doc* em *post-doc*, até finalmente encontrar um lugar vago, ou, mais provavelmente, desistir da carreira académica.

Os professores "velhos" justificam a sua posição de privilégio: "Há muitas coisas que ainda tenho de estudar e publicar"; "a nomeação definitiva é fundamental para a liberdade académica"; "tenho uma família para sustentar"; etc. Não duvido da sinceridade do que dizem, mas todas estas afirmações escondem o custo de oportunidade que a *tenure* implica: manter o emprego dos mais velhos consegue-se, em grande parte, à custa da precariedade dos jovens investigadores.

Na verdade, as coisas são piores do que parece. Dar nomeação definitiva implica agora um custo mais elevado: em vez de aproximadamente 30 anos (como era dantes), agora podem ser 40, 50 ou mais. Por este motivo, as universidades são mais conservadoras e preferem contratar professores temporários. Logo, mesmo que o professor de 85 anos finalmente se decida reformar, não é evidente que a universidade venha a criar uma nova posição com nomeação definitiva.

Tudo isto tem uma analogia natural com o mercado de trabalho. A estabilidade do emprego é uma maravilha, mas tem o seu custo; e muitas vezes esse custo corresponde à estabilidade do emprego de outros.

Professor da Universidade de Nova Iorque e da AESE

**O autor escreve de acordo com a antiga ortografia**