



## **“REDEPLOYMENT”. UMA ALTERNATIVA AO LAY-OFF**

**Guilherme Machado Dray**

A ideia de “*Corporate Social Responsibility*” não deve servir apenas para abrilhantar a política de marketing empresarial e promover a respetiva marca corporativa. Deve, isso sim, servir para criar valor efetivo para outros agentes para além dos acionistas e da equipa de gestão, em especial para os consumidores, trabalhadores, fornecedores e comunidade local

No mesmo sentido, as associações patronais não devem servir apenas para exigir do Estado mais apoios e mais subsídios. Devem contribuir com soluções inventivas para minimizar a crise

À escala global, a resposta à crise tem vindo essencialmente do Estado.

Em Espanha, para evitar despedimentos e manter o nível do emprego, criou-se o Expediente de Regulação Temporal de Emprego; em França, acionou-se o chômage partiel; na Alemanha, utilizou-se o kurzarbeit; em Portugal, adotou-se o Lay-Off Simplificado. Em todos os casos, o modelo usado é semelhante: Os contratos de trabalho suspendem-se ou reduz-se o período normal de trabalho e o Estado comparticipa no pagamento de parte do salário do trabalhador.

Este tem sido o modelo tradicional. E o que tem sucedido é um pouco isto: as empresas esperam que o Estado as subsidie, preferencialmente a fundo perdido. E as associações que as representam, por sua vez, limitam-se a reivindicar tais apoios.

É verdade que o Estado serve para proteger os seus cidadãos em caso de necessidade. Mas isso não significa que os empresários e respetivas associações não possam ser inventivos ou procurar soluções alternativas. É o que se espera, de quem é empreendedor. E é o que tem sido ensaiado noutras geografias, onde as empresas têm procurado reinventar-se.

A esse propósito, foi recentemente criado um novo conceito de partilha (*sharing*), neste caso de trabalhadores: o “Redeployment”.

Basicamente, o “Redeployment” baseia-se na economia de partilha B2B, através da qual as empresas partilham os seus recursos físicos e intangíveis. Ao manter os seus recursos e ativos totalmente utilizados, as empresas podem maximizar valor, gerar novas receitas, reduzir o desperdício e ampliar o seu impacto positivo na sociedade. E podem, claro está, evitar despedimentos coletivos. No caso dos trabalhadores, a partilha permite-lhes, querendo, manter-se ativos e realizar novas experiências de trabalho noutras empresas. Nesta lógica, as empresas que em tempos de crise têm excesso de mão-de-obra, cedem os seus trabalhadores às que excecionalmente estão com falta da mesma. Tudo isto, numa lógica de voluntariedade dos trabalhadores cedidos.

A título exemplificativo: as empresas que fabricam aviões e que estão atualmente com excesso de mão-de-obra, ao invés de promoverem despedimentos coletivos, cedem temporariamente os seus trabalhadores às que fabricam ventiladores para hospitais, que estão atualmente com falta de mão-de-obra. No final, os trabalhadores, ou regressam à empresa inicial, ou passam a trabalhar na cessionária. Com isto, mantêm o emprego e ganham novas competências.



Para o efeito, as associações patronais têm dado apoio, essencialmente ao nível da partilha de informação e da criação de plataformas online.

Por exemplo: a associação empresarial francesa Vénétiis, que congrega 300 pequenas empresas, tem-se dedicado à partilha de trabalhadores entre os seus membros, com base no conceito de “tempo compartilhado”. A People + Work Connect, por sua vez, é uma plataforma lançada no auge da pandemia Covid 19 por empresas de consultoria americanas, que conta com mais de 265 empresas de 95 países. No total, esta plataforma já disponibilizou mais de 400.000 postos de trabalho.

Em ambos os casos, o conceito é o mesmo: A manutenção de empregos não é apenas uma tarefa do Estado. As empresas podem (e devem) partilhar informação, ajudar-se reciprocamente e apoiar os seus trabalhadores. São iniciativas destas o que se espera das empresas. E é o que se espera, acima de tudo, das associações e das grandes confederações patronais.

No seu discurso de inauguração, em 1961, John F. Kennedy disse uma frase lapidar: “não penses no que o teu país pode fazer por ti, mas no que podes fazer pelo teu país”. Talvez se possa fazer o mesmo repto às nossas associações patronais: não pensem apenas no Lay Off e nos subsídios que o país vos pode dar; pensem, acima de tudo, no que as vossas associações podem fazer pelo país, pelos trabalhadores e pelo bem comum.

Se o fizerem, têm mais legitimidade para pedir; se apenas pedirem, legitimam a subsídio-dependência, tão criticada pelos liberais e pelos verdadeiros empreendedores.

A sociedade empresarial, querendo, pode criar soluções inventivas e criativas para manter o nível de emprego. A economia e o país agradecem.