

## **A GESTNAVE e o Envelhecimento Activo (1997/2005) reflexões sobre um caso**

*Eduardo Antunes Duarte*<sup>1</sup>

### **1. O ponto de partida: Ano de 1977**

- A LISNAVE, maior Estaleiro de Reparação Naval da Europa.
- 3800 trabalhadores permanentes, 1500 Indirectos (prestação de serviços), idade média 48 anos, volume de negócios 80/100 MEUR.

Trabalhadores altamente qualificados	2000
Engenheiros e dirigentes	400
Qualificados	800
Administrativos	600

- Excesso de capacidade de docagem (três Estaleiros: Lisboa, Almada, Setúbal)
- Excesso de capacidade produtiva (trabalhadores excedentários cerca de 3000)
- Estagnação da procura / Encomendas
- Ausência de renovação tecnológica
- Ausência de novas técnicas de Gestão e de Produção
- Remunerações elevadas comparadas com o valor acrescentado
- Rigidez nos contratos laborais
- Grande taxa de sindicalização e politização (cerca de 80%)
- Acumulação de prejuízos / falência técnica

---

1 Administrador da Gestnave.

## 2. As medidas de reestruturação

Os accionistas principais, O Grupo Mello (50%) e o Estado (25%) acordam um protocolo a vigorar por 10 anos (1997/2007).

- Plano Social - pré-reformas aos 55 anos e reformas antecipadas aos 60 anos - aplicação específica de legislação existente, Decreto-Lei nº 261/91 de 25 de Julho e Portaria nº 706/97 de 12 Setembro.
- Criação de uma nova empresa com a mesma designação (Lisnave) - a OPERADORA com cerca de 1.300 trabalhadores dos 3.800 existentes - de capitais privados.
- Transformação da antiga Lisnave numa empresa de apoio aos trabalhadores excedentários para prestar serviços Industriais à Operadora e a outras empresas, Gerir o Plano Social - a GESTNAVE - de capitais públicos.
- Modernização e concentração da capacidade de docagem num Estaleiro - em Setúbal.

## 3. Os resultados empresariais

### 2005

- 1.000 trabalhadores activos permanentes e 1.000 Indirectos nas duas empresas, LISNAVE e GESTNAVE, com idade média de 48 anos, volume de negócios 80/90 MEUR.
- 1.500 trabalhadores na pré-reforma, 1.000 na reforma antecipada, recebendo a totalidade do último salário com actualização equivalente à inflação.
- Rentabilidade assegurada (2004,2005).
- 1º Estaleiro de Reparação Naval da Europa (150 navios - petroleiros e graneleiros por ano docados).
- Forte concorrência dos países do Leste e dos Asiáticos.

- Para que a actividade tenha futuro (após 2008), torna-se necessária a contratação de novos profissionais.

#### **4. Algumas reflexões sobre este caso e o envelhecimento activo**

- 99% dos trabalhadores aderiram às pré-reformas e reformas antecipadas, no entanto, como mantiveram o nível de rendimento e como não estavam impedidos de o fazer, cerca de 50% dos trabalhadores directos (2000) estão a prestar serviço à empresa operadora através de sub-empregados ou empresas de trabalho temporário, aumentando o seu vencimento em + 60%.
- Cerca de 20% prestam trabalhos “ganchos” em outras actividades, algumas com carácter permanente.
- A reciclagem e formação profissional para outras actividades (gás natural e energia eólica) não tiveram o sucesso esperado, porque as remunerações não eram atractivas, isto é, o esforço de uma nova aprendizagem e a mudança de profissão, não eram compensadas pela remuneração auferida, pelo que os trabalhadores optaram por continuar a exercer a mesma profissão, para melhorar o rendimento, mesmo em condições laborais precárias.
- Uma pequena parte dos trabalhadores, que podemos estimar em 5%, ocupam uma parte do seu tempo em organizações da sociedade civil e de apoio familiar.
- Existe uma utilização significativa de cuidados médicos com custos elevados.
- Este caso mostra que o envelhecimento activo em Portugal não atinge a sua maior dimensão porque não é possível em regra uma diminuição dos rendimentos financeiros dos trabalhadores.
- Nestas profissões é extremamente difícil fazer uma reconversão profissional, pois as mesmas são consideradas “profissões altamente especializadas” e neste caso os beneficiários, no cálculo do custo/benefício, preferem manter a mesma profissão.

- O esforço financeiro com o envelhecimento activo foi conduzido e suportado por políticas públicas de reestruturação empresarial.
- Como a maioria dos trabalhadores tinha uma situação de “monopólio profissional”, em vez de ficarem retirados, aproveitaram a oportunidade para melhorar os seus rendimentos, beneficiando também a empresa operadora que reduziu os seus custos e tornou-se mais flexível.
- A fórmula encontrada através da existência de uma empresa de apoio para prestar serviços e gerir o plano social (Fundo de Pensões) foi decisiva neste processo.