



Jornal Negócios

17-08-2011

Periodicidade: Diário

Classe: Economia/Negócios

Âmbito: Nacional

Tiragem: 17000

Temática: Economia

Dimensão: 1383

Imagem: S/Cor

Página (s): 1/30/31

Entrevista

“Não há direitos adquiridos com a lei”

Pedro Furtado Martins, especialista em direito laboral, diz que os direitos mudam com as leis. **Economia 30 e 31**



Entrevista Pedro Furtado Martins

“Não há direitos adquiridos com a lei”

Proteger os “direitos adquiridos” no processo de redução das indemnizações é do ponto de vista técnico um “disparate monumental” diz Furtado Martins

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
 catarinapereira@negocios.pt

Pedro Furtado Martins, co-autor do Livro Branco das Relações Laborais, que serviu de base à última revisão do Código do Trabalho, considera que a garantia de direitos adquiridos prevista no memorando da troika, a propósito da redução das indemnizações, não faz sentido. Em entrevista ao *Negócios*, critica a opacidade no conceito de “contrato único” e defende o alargamento das condições em que uma empresa pode reduzir salários.

Parece que não ficou muito impressionado com a reforma do Código do Trabalho de Bagaão Félix, em 2003, ou de Vieira da Silva, em 2009. Está impressionado com o que resulta da soma do programa da troika e de governo?

Há medidas bastante inovadoras e que podem ser efectivas. Mas penso que o ponto central é em matéria de despedimentos. O problema da legislação de despedimentos é que dela depende tudo o resto. Porque é que há por exemplo tantos contratos a termo em Portugal? Por causa dos despedimentos.

Mas repare... Ainda que o despedimento seja facilitado vai continuar a ser mais fácil dispensar um contratado a prazo do que alguém que está no quadro. Porque é que está convencido que as empresas vão deixar de optar pelos contratos a prazo, se é que está?

O problema aí é saber até onde é que se vai na legislação.

Este governo tem capacidade técnica e política para implementar esta reforma ambiciosa? O adjectivo é meu, não sei se é o seu.

Se é ambiciosa? No contexto da história do Direito do Trabalho é ambiciosa. Mas o impacto das alterações vai ficar muito dependente da forma como o legislador as considerar. Pode até vir a ser mais relevante a matéria do tempo de trabalho, já que o que a troika prevê em matéria de redução [do pagamento] de horas extraordinárias é enorme, sobretudo para alguns sectores. Significativa pode ser

também a questão do banco de horas negociado individualmente por acordo. Em matéria de despedimentos, é [uma reforma] ambiciosa porque a alteração pode ser bastante significativa quando for aplicada a todos.

A redução das indemnizações foi eleita pela troika como uma das reformas que o Governo não pode mesmo falhar. Porque é que é assim tão importante? Porque [hoje] é caríssimo.

Acha que o Governo vai ter coragem de rever as indemnizações de todos os contratos, incluindo os antigos?
 Está no memorando.

Também está no memorando a redução do número de autarquias.

Pois, mas [executar] essa medida se calhar é mais difícil (risos). A questão [das indemnizações] está lá mas está com uma coisa que eu não sei o que quer dizer.

...Mantendo os direitos adquiridos?

Sim. A ideia que dá é que querem fazer uma coisa parecida com o que o Estado fez com as pensões.

Que tipo de fórmula pode ser a ideal, tendo em conta que se prevê a salvaguarda dos “direitos adquiridos”?

Tecnicamente, isso é um disparate monumental. Porque não há direitos adquiridos à lei. As indemnizações [por cessação de contrato a termo] baixaram em 2003 e a redução foi aplicada a todos os contratos.

Mas é mais fácil retirar “direitos adquiridos” a contratados a termo.

O que estou a dizer é que as indemnizações por despedimento já baixaram e que esta redução não se aplicou só aos novos contratos. A alteração [prevista no memorando] é, de facto, muito limitada. Eu não vejo razão jurídica – haverá razão política, se calhar – para achar que há direitos adquiridos à lei. A lei muda e quando muda, em princípio, os direitos dos trabalhadores mudam. Em Direito do Trabalho sempre foi assim. Eu percebo que em matérias de pensões possa não ser assim, porque aí as pessoas contribuíram. Porque é

PERFIL

PEDRO FURTADO MARTINS
 51 ANOS

Está este Abril à frente da Sérvulo & Associados, uma sociedade de advogados que trabalha com empresas públicas, além de assessorar empresas privadas do sector da banca, construção, cimentos, energia, telecomunicações, farmacêuticas e media. Assessor jurídico do Conselho Permanente de Concertação Social no final dos anos 80, Pedro Furtado Martins foi membro da comissão de análise e sistematização da legislação laboral, em 2001, e da Comissão do Livro Branco das Relações Laborais, que lançou a discussão para a última revisão do Código do Trabalho. O especialista em Direito do Trabalho foi professor na Universidade Católica desde 1982. Exerceu advocacia como sócio na Ferreira Pinto & Associados entre 2000 e 2007. Tem 51 anos e está na Sérvulo desde 2008.

que em matéria laboral há direitos adquiridos ao que a lei hoje diz? Eu tive a sorte de ser contratado há dez anos e vou ter um regime melhor do que o meu filho?

Há outras áreas em que estão previstos dois regimes. O que é que acha da progressiva transferência para o contrato único, que inspira o modelo dual previsto no programa de Governo?

Não se pode falar de contrato único sem saber o que querem fazer em matéria de cessação de contrato. Se o intuito for acabar com os contratos a termo e aplicar o regime [do contrato sem termo] a todos os contratos, isso tem um efeito devastador em termos de contratações.

Mas a ideia é também garantir um período experimental mais alargado e flexibilizar os despedimentos.

O Tribunal Constitucional disse que não aceita o alargamento do período experimental para 180 dias, vamos ver agora o que diz.

Pode dizer uma coisa diferente?

Não sei, quanto ao Tribunal Constitucional sou muito céptico.

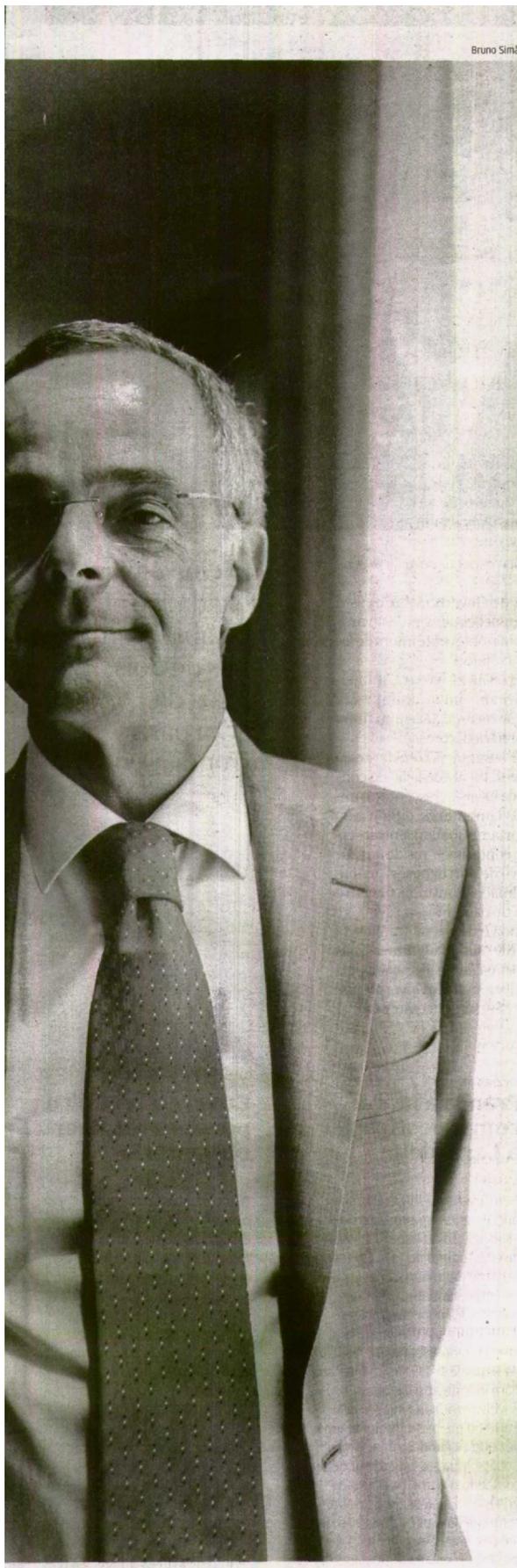
...e ao mesmo tempo flexibilizar os despedimentos.

[Falar de contrato único] é uma maneira enviesada de não falar sobre o que querem fazer. Eu sou nessa matéria muito liberal. Se querem mexer no despedimento, mexam. Se não querem, não mexam. Agora, é má ideia estar, como sempre estivemos, a não mexer nos despedimentos e depois tratar do problema no contrato a termo, seja através de uma legislação muito apertada que ninguém cumpre, ou muito liberal como a que tivemos de 1976 a 1989. Nós acabamos com os contratos a termo, sabe quando? Quando se despedir livremente.

Mas nessa altura toda a gente estará “a termo”.

Aí toda a gente estará “a termo” como está na generalidade dos países europeus. Tecnicamente não se chama a isto estar a termo. É não ter emprego seguro.





Bruno Simão

Eu tive a sorte de ter sido contratado há dez anos. Vou ter mais direitos do que o meu filho?

O que a troika prevê em matéria de horas extraordinárias é uma alteração enorme.

Não se pode falar de contrato único sem saber o que se pretende fazer em matéria de cessação de contrato.

Acabamos com os contratos a termo sabe quando? Quando se despedir livremente.

Em matéria laboral, a lei tem hoje menos força. Em tempos de crise os conflitos laborais diminuem.

Toda a gente ignora “olimpicamente” o Código do Trabalho

CATARINA ALMEIDA PEREIRA

catarina.pereira@negocios.pt

Quais são, neste contexto, as principais dúvidas das empresas?

Temos uma visão condicionada pelos clientes que temos. Mas as dúvidas têm a ver com problemas de organização de tempo de trabalho num contexto de redução de custos. Problemas de salários, eventuais reduções salariais. E, depois, despedimentos.

Como é que o Governo deve lidar com os cortes salariais no sector privado?

Não se compreende que o Estado possa fazer certas coisas que não deixa os privados fazer. Devia haver a possibilidade de reduzir os salários com acordo dos trabalhadores com autorização da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), com a necessidade de comunicar o acordo à ACT. Agora, o problema é sempre a questão do controlo. Ou o Estado tem mecanismos eficazes ou então arrisca-se a que os incumpridores abusem da liberdade que têm.

Reduções de salário sem a alteração nas condições de trabalho?

Sim. Imagine: a empresa tem uma diminuição de trabalho e quer reduzir em 10% os salários. E quer fazer um acordo com os trabalhadores em que se compromete a não fazer reduções de pessoal, desde que faça uma redução salarial. E os trabalhadores até aceitam. Hoje, esse acordo não é possível fora do 'layoff' [suspensão do contrato ou redução de horas]. Teoricamente, mas aí entramos no domínio do risco, sustentado que poderá ser possível num contexto de despedimento colectivo, mas com tudo o que esse processo implica.

Imagino que as interpretações variem.

Claro, mas é preciso não esquecer que, em matéria laboral, o primeiro a aplicar a lei é o empresário. Desde os exemplos mais comuns: o trabalhador falta por causa da greve nos transportes. A falta é justificada ou injustificada? Como calcu-

la, as empresas têm que tomar uma decisão na hora, não estão à espera que o caso vá para tribunal. E algumas leis não são claras.

Mas se o Governo afirmasse que os cortes salariais são possíveis por acordo, não haveria nenhuma razão para que as empresas não o fizessem. Será que a medida não levaria a uma redução generalizada de salários, com efeitos negativos sobre a actividade económica?

Eu não falei em reduções unilaterais, teriam que ser feitas através de um acordo fiscalizado pela inspecção. Agora se me pergunta se isso não abriria a porta para abusos... isso eu reconheço que sim.

Então porque é que faz a proposta?

Porque, para já, isso já acontece. Em muitas coisas fingimos e fazemos todos uma encenação brutal. Toda a gente ignora olímpicamente a lei e depois há um discurso oficial sobre o que a lei diz ou deixa de dizer. Não tem exemplo melhor do que os contratos a termo.

A lei tem hoje mais força?

Em matéria laboral? Tem menos. Em tempos de crise muitas vezes os conflitos laborais diminuem porque se os trabalhadores tiverem a percepção de que a empresa não têm capacidade reivindicam menos. Não é por acaso que as grandes modificações laborais na Europa, as mais revolucionárias, acontecem nas alturas de 'boom' económico.

Ainda não percebi porque é que, à luz da sua interpretação, os cortes salariais nas empresas públicas são legais.

Porque são impostos por lei, não são impostos pelo patrão.

Mas o empregador é o Estado. Não percebo a sua argumentação.

O empregador naquela relação de trabalho não é o Estado. É a empresa pública que pode ser mais ou menos dominada pelo Estado. O que acontece é que não é o empregador directo, é uma lei de uma Assembleia da República que impõe um corte salarial. Numa lógica que funciona como um imposto.