



“Admitindo que o tema da revisão do Código do Trabalho seja uma das questões centrais em 2011, julgo que dificilmente essa revisão terá um impacto significativo se não for acompanhada de um debate sério e aprofundado acerca da segmentação do mercado de trabalho e de uma reformulação da Constituição”



Furtado Martins

Sócio da Sêrvulo & Associados e especialista em Direito do Trabalho é também docente convidado das Faculdades de Direito e de Ciências Económicas da Universidade Católica de Lisboa

Ultimamente tem-se falado muito numa eventual revisão da legislação laboral. Ao mesmo tempo, fazem-se comparações com outros países, designadamente, sobre a precariedade das relações de trabalho. A propósito destas questões, julgo que vale a pena lembrar alguns aspectos que muitas vezes são omissos.

Um deles tem a ver com a dificuldade das análises comparativas neste domínio. Por exemplo, comparar as taxas de contratos a termo, sem ter em conta o regime da cessação do contrato por tempo indeterminado, tende a dar uma imagem falsa da realidade. É óbvio que nos países em que as limitações ao despedimento são mínimas, a contratação a prazo tende a ser menos relevante, pois não é utilizada para fugir àquelas limitações, como acontece entre nós. Por isso não será de estranhar que, segundo os dados do Eurostat, o Reino Unido apresente uma taxa de contratos a termo de apenas 5,4 por cento, quando em Portugal essa percentagem é de 22,8 por cento. Olhando para estes números, será que se pode concluir que o Reino Unido é um dos países com maior estabilidade de emprego e que Portugal está no pólo oposto? Certamente que não. O que dados como estes revelam é, por um lado, a crescente segmentação do mercado de trabalho, em que a capacidade de adaptação das organizações se faz sobretudo à custa dos mais novos, dos que chegaram mais tarde ao mercado de trabalho. E, por outro lado, a fraca efectividade de algumas disposições da lei nacional.

**“A seguir-se a leitura dominante desse princípio, qualquer revisão mais profunda da legislação laboral será tão ou mais precária do que muitos contratos a prazo, pois ficará sujeita à interpretação, mais ou menos restritiva, que vier a prevalecer no Tribunal Constitucional”**

Dir-se-á que a resposta passa por reforçar as restrições às formas precárias de contratação laboral, insistindo no modelo que há trinta anos se procura impor. A realidade encarregou-se de mostrar a ineficiência desse modelo e a desigualdade a que conduz. Por isso creio que é urgente pensar seriamente numa revisão da legislação laboral assente noutro modelo, em que a segurança do emprego e a estabilidade do conteúdo dos contratos de trabalho não sejam pilares inabaláveis e únicos do regime jurídico-laboral.

Um outro ponto de que se evita falar prende-se com as limitações que decorrem da Constituição, ou pelo menos da interpretação que usualmente se faz de algumas das suas normas e de certos princípios que alguns entendem estar subjacentes a essas normas, como seja a proibição de retrocesso. Tem aqui papel central o princípio da segurança no emprego vertido no artigo 53.º. A seguir-se a leitura dominante desse princípio, qualquer revisão mais profunda da legislação laboral será tão ou mais precária do que muitos contratos a prazo, pois ficará sujeita à interpretação, mais ou menos restritiva, que vier a prevalecer no Tribunal Constitucional.

Em conclusão, admitindo que o tema da revisão do Código do Trabalho seja uma das questões centrais em 2011, julgo que dificilmente essa revisão terá um impacto significativo se não for acompanhada de um debate sério e aprofundado acerca da segmentação do mercado de trabalho e de uma reformulação da Constituição.

Outro tema que se espera vir a ser relevante em 2011 é o das reduções salariais decorrentes do Orçamento de Estado. Centrando a atenção nas implicações da medida nas relações laborais sujeitas ao Código do Trabalho (o que abrange a generalidade dos contratos de trabalho com empresas públicas), tem-se dito que ela constitui um desvio à proibição de diminuição da retribuição. Tal não é correcto. Este princípio dirige-se aos sujeitos da relação de trabalho, proibindo a diminuição da retribuição, quer por acto unilateral do empregador (o que, aliás, já decorre das regras gerais do Direito dos contratos), quer por acordo com o trabalhador (salvo casos excepcionais ou com autorização da ACT). A redução por imposição legal impõe-se à vontade das partes e não é abrangida pelo princípio da irredutibilidade da retribuição. Resta saber se a medida passará pelo crivo do Tribunal Constitucional ou dos demais tribunais, pois é provável que origine um contencioso assinalável. Mas, nessa sede, julgo que a discussão passará antes por saber se a redução salarial é susceptível de afectar o princípio da igualdade ou as limitações que alguns consideram existir a intervenções legislativas que impliquem a diminuição de direitos.