



Luís Pais Antunes, ex-secretário de Estado do Trabalho, diz que os códigos não devem responder à conjuntura

“Código do Trabalho deve ser imune às condições do mercado laboral”

Em Portugal legisla-se “mal, à pressa, sem dar tempo de procurar as soluções, também por exigência da vida moderna, em que toda a gente quer resultados e cada vez mais depressa”. E o novo Código do Trabalho é disso um claro exemplo. Em entrevista à “Vida Económica, Luís Pais Antunes, ex-secretário de Estado do Trabalho, é directo e contundente. “Do ponto de vista da sistematização, este Código é quase um desastre” e “em matéria de contratos a termo as coisas vão no mau sentido”. Uma coisa é, porém, certa: “Os códigos são instrumentos que devem ter alguma perenidade” e o Código do Trabalho “deve ser um bocadinho imune às condições concretas do mercado”.



“Há uma certa febre legislativa, os governos têm sempre a necessidade de deixar a sua marca no trabalho que desenvolvem e aqui houve um claro exagero, com prejuízos para os empregadores e para a operacionalidade do sistema”, explica Luís Pais Antunes.

Vida Económica – Está em vigor desde Fevereiro de 2009 o novo Código do Trabalho (Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro, que sucede à Lei 99/2003, de 27 de Agosto), revisto também por imperativo legal. Que opinião tem sobre o diploma?

Luís Pais Antunes – Não foi bem por imperativo legal que foi revisto. Havia uma previsão que ao fim de um período de aplicação [4 anos] se procederia a uma revisão. Confesso que na altura a ideia era fazer um aperfeiçoamento à luz da experiência dos primeiros anos de aplicação e o exercício que acabou por ser feito é de natureza diferente. Não se trata de uma revisão, mas de um novo código. É um exercício que extravasa a previsão legal. E esse é um dos problemas. Do ponto de vista da sistematização, este novo Código é quase um desastre. Está claramente mal feito, sem nenhuma vantagem concreta. Aliás, os problemas de aplicação que suscitou após a sua segunda vida e que se mantêm devem-se a uma sistematização que é claramente insuficiente e que os operadores judiciários de forma generalizada criticam. Não faz sentido atirar uma sistematização de pernas para o ar, sem vantagens aparentes.

Daf que uma das principais críticas seja a de não ter dado tempo para sedimentar e ter dado uma cambalhota em termos de sistematização.

VE – Quer apontar dois/três exemplos dessa cambalhota, como lhe chama?

LPA – Há um prejuízo óbvio que é a clareza, no sentido em que uma determinada lógica de sistematização, num momento em que ainda estava a ser apreendida e interiorizada pelos operadores do sector, foi claramente alterada. Há aqui um problema de clareza e de transparência da solução legislativa.

VE – E de má redacção?

LPA – Há também problemas de má redacção, que, aliás, se repetem agora no Código do Processo de Trabalho, que já deu lugar a uma declaração de rectificação com mais de 10 páginas. Já no Código do Trabalho houve um erro grosseiro na forma como foi tratada a questão das contra-ordenações laborais. Há um problema de clareza. Há uma certa febre legislativa, os governos têm sempre a necessidade de deixar a sua marca no trabalho que desenvolvem e aqui houve um claro

exagero, com prejuízos para os empregadores e para a operacionalidade do sistema.

VE – Que avaliação faz das alterações em matéria de contratos a termo?

LPA – Em matéria de contratos a termos, as coisas vão no mau sentido. Esta limitação acrescida à possibilidade de celebrar contratos a termo [com limite até três anos e de seis anos para os contratos a termo incerto] não me parece o bom caminho. E com as actuais condições do mercado de trabalho ainda menos.

VE – O processo de revisão deste Código foi feito sem a mínima expectativa de que ia surgir esta crise económica. E quando ele entra em vigor é precisamente já com a crise à porta. Como comenta isso?

LPA – Sem pôr em causa que há, de facto, aqui um desfazamento entre aquilo que era a lógica que presidiu à revisão do Código do Trabalho e a realidade que se veio a verificar, faço dois comentários. O primeiro é de que o Código deve ser um bocadinho imune às condições concretas do mercado de trabalho. Os códigos são instrumentos que devem ter alguma perenidade e devem servir para realizar o enquadramento do mercado de trabalho.

VE – Mas uma das bandeiras do Código do Trabalho de 2003 foi precisamente a que era necessário responder às novas exigências das empresas, não foi?

LPA – Mas aí era diferente. As ideias que presidiram à revisão do Código de 2003 foram, por um lado, a necessidade de sistematizar e codificar uma legislação que estava dispersa por dezenas de diplomas e outra foi a de modernizar o nosso Direito do Trabalho para uma sociedade que entretanto foi mudando. Coisa diferente é adoptar soluções legislativas para atacar determinadas manifestações próprias de um ciclo económico. Um código não deve ser feito porque vem aí uma crise ou porque estamos a atravessar uma crise. O Código do Trabalho deve obedecer a um conjunto de princípios para a organização e regulação do mercado de trabalho. Não podemos legislar ao sabor dos ventos.

Mas, concretamente, em relação ao mercado de trabalho acho

que só não via os sinais quem não os queria ver, porque, apesar de uma certa melhoria dos indicadores económicos que tivemos em 2005, 2006 e 2007 e ainda em parte em 2008, se houve indicadores que nunca melhoraram, antes pelo contrário, um foi o do mercado de trabalho. O desemprego nunca parou de subir desde 2005. As manifestações de crise social estiveram sempre presentes. É óbvio que elas se agravaram em resultado da crise financeira internacional, mas estamos a falar sempre de um agravamento e não de uma inflexão de tendência. Nós não estávamos com o mercado de trabalho a estabilizar. Não. Em boa verdade, os números do desemprego estão a subir de forma consistente em Portugal desde 2001. Há uma linha contínua de subida e questão diferente é saber se o Código do Trabalho é um instrumento para combater essa evolução.

VE – Já me disse que não é.

LPA – É um instrumento, mas não é solução. Nós não podemos utilizar leis reguladoras como instrumentos que mudam todos os anos para fazer face ao problema A ou ao problema B que eclodiu. Tem de haver uma certa estabilidade legislativa. E há excesso de actividade legislativa. Cada vez que há um problema, altera-se a lei.

VE – E há quem se queixe que nem sempre se fazem alterações com a melhor qualidade.

LPA – Na maior parte das vezes, altera-se mal, à pressa, sem dar tempo de procurar as soluções e por exigência também da vida moderna, em que toda a gente quer mais resultados e cada vez mais depressa, preocupando-se cada vez menos com as circunstâncias concretas da aplicação e cada vez mais com a forma como as coisas estão escritas na lei. E, depois, invariavelmente, confrontamo-nos com situações em que a emenda é pior do que o soneto.

VE – Depreendo, portanto, que não defenda alterações à legislação do trabalho que venham responder à actual conjuntura económica.

LPA – Não, não defendo uma alteração do Código do Trabalho. O que não se devia era ter alterado o Código da forma que se alterou. Acho que, do ponto de vista da sistematização, foi um erro virar o Código de pernas para o ar; foi um erro introduzir limitações em matéria de contratos a termo; foi um erro a forma como se legislou a presunção do contrato de trabalho, que não beneficia ninguém.

TERESA SILVEIRA
teresasilveira@vidaeconomica.pt

GOVERNO NÃO SE PRONUNCIA SOBRE DÚVIDAS DE INTERPRETAÇÃO NO CÓDIGO DO PROCESSO DE TRABALHO

Entrou em vigor em Fevereiro de 2009 o novo Código do Trabalho que prevê que o trabalhador se pode opor ao despedimento através de um requerimento, em formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias a partir da data da comunicação do despedimento.

Questionado pela “Vida Económica”, Luís Pais Antunes não pôe críticas à medida, apontando como exemplo a solução, semelhante, vinda de Espanha. “Espanha tem um sistema simplificado de impugnação de despedimento e, tanto quanto sei, tem tido resultados positivos. Em Portugal ainda é cedo para isso, mas não tenho uma visão necessariamente negativa”, disse o ex-governante à VE.

Questão diferente é a de saber se o novo modelo é praticável. “Com este sistema do formulário simplificado basta identificar as partes e anexar a decisão do despedimento”, com o objectivo de “facilitar as condições para uma solução negociada e consensual”, refere Pais Antunes.

O certo é que há problemas práticos no terreno. É que o novo Código do Processo de Trabalho (Decreto-Lei nº 295/2009, de 13 de Outubro) prevê no seu artº 98º-C que os trabalhadores que queiram impugnar decisões de despedimento individual, seja por facto imputável ao trabalhador, seja por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação, devem fazê-lo através de formulário próprio.

Mas, segundo apurou a VE junto de alguns juristas especialistas em Direito do Trabalho, há dúvidas interpretativas nos tribunais quanto à aplicação do CPT aos casos em que o processo disciplinar que deu origem ao despedimento foi iniciado ainda em 2009 e terminado em 2010.

Questionado o Gabinete do Secretário de Estado da Justiça, João Correia transmitiu à VE que “o Ministério da Justiça não tem competência em matérias de interpretação da lei, estando apenas os tribunais capacitados legalmente de tal responsabilidade”. E que, “por outro lado, é ao Ministério do Trabalho e da Segurança Social que cabe qualquer potencial alteração ao Código do Processo de Trabalho”.

Contactado para o efeito, o ministério de Helena André deu resposta semelhante. “O Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social não se pronuncia sobre dúvidas de interpretação e aplicação da lei, porque tal não está nas suas competências. Cabe aos Tribunais fazer esse trabalho”.

TERESA SILVEIRA
teresasilveira@vidaeconomica.pt