

## ECONOMIA

GUILHERME DRAY COORDENADOR DO LIVRO VERDE

# “Chegámos ao limite da flexibilização” na lei laboral

**Os horários já são flexíveis e os despedimentos foram tão flexibilizados quanto permite a Constituição. Guilherme Dray, que coordenou o Livro Verde das Relações Laborais, defende “pequenas” alterações à lei.**

**CATARINA ALMEIDA PEREIRA**  
catarinapereira@negocios.pt

**C**oordenou o Livro Verde sobre as Relações Laborais, um volumoso diagnóstico que pode servir de base à discussão sobre as alterações à lei laboral, que não têm data certa para avançar. Numa entrevista por Skype a partir de Washington, onde está a dar aulas, Guilherme Dray diz que não há margem para flexibilizar relações de trabalho, ao mesmo tempo que relativiza a ambição das propostas para limitar contratos a prazo.

**Nas mais de 400 páginas do Livro Verde há dados já conhecidos e outros que são revelados pela primeira vez. Que conclusões acha mais relevantes?**

Temos um mercado que tem alguma participação do Estado ao nível das políticas activas de emprego. É um mercado em que os níveis de protecção laboral (o chamado EPL - “employment protection legislation”), estando acima da média da OCDE, estão a um nível bastante satisfatório para a média europeia. Nalguns domínios estamos abaixo de países como França e Alemanha. E eu creio que atingimos o nosso limite.

**Limite para...?**

De maior flexibilização.

**Porque diz isso?**

Ao nível da chamada flexibilidade interna, nomeadamente quanto à organização do tempo de trabalho, já fizemos muito desde o Código do Trabalho de 2003. Hoje em dia grande parte do trabalho é desempenhado segundo o regime flexível. É cu-

rioso verificar que mais de 50% do trabalho em Portugal é feito com base na adaptabilidade por IRCT [contratação colectiva]. A esse nível trabalhámos muito, a mobilidade funcional também está em pleno andamento, só falta a chamada flexibilidade externa, que envolve despedimento individual, colectivo, e a questão dos contratos de trabalho a termo e do trabalho temporário. (...) Quanto ao despedimento individual houve uma queda grande, [mas ainda] estamos acima [dos níveis médios de protecção]. Mas para isso seria necessário mexer na Constituição, no artigo que garante a segurança do emprego. Não há necessidade de o fazer, nem o país estaria preparado para isso. Creio por isso que chegámos ao nosso limite do ponto de vista da flexibilização das relações laborais.

**Teremos exagerado?**

Se exagerámos? Houve uma redução muito significativa das compensações por cessação de contrato. E isso terá os seus efeitos que serão apreciados daqui a uns anos, são alterações recentes. Se exagerámos ou não... É difícil responder, não tenho dados que o permitam dizer.

**“Houve uma excessiva tentativa de redução de custos laborais.”**

**“Não sou apologista de uma mudança significativa ou radical do Código do Trabalho. Pelo contrário.”**

**A revisão de 2012 foi a última das três grandes alterações à lei laboral que não acompanhou. Qual teria sido o seu contributo? As medidas foram adequadas ou foram longe de mais?**

Terá eventualmente existido da parte do Estado português, ainda que condicionado, uma repentina e excessiva tentativa de individualização e de redução dos custos de trabalho.

**E o que se deve corrigir agora?**

A pergunta deve ser colocada ao senhor ministro do Trabalho.

**Gostava de saber a sua opinião.**

Houve um esforço em sede de retribuição mínima, acho que era um dos aspectos em que era importante actuar, porque havia uma paralisação das actualizações. Há outra que pode fazer sentido, mas que como disse não me compete decidir, que tem a ver com o banco de horas individual. Os números mostram que é uma realidade com pouca expressão.

**Mas se tem pouca expressão qual a relevância de revogar essa figura?**

Se tem pouca expressão even-

tualmente é desnecessária. Porque razão foi feita a alteração se nem é acolhida e quando o que é importante é apostar na negociação colectiva?

**Ficaria por aí nas correcções ao programa de ajustamento?**

O resto acho que tem de ser objecto de uma reflexão mais sólida. [...] Acho com franqueza que temos um Código do Trabalho equilibrado, sedimentado, com uma protecção do trabalhador bastante razoável, com espaço, apesar de tudo, para a gestão empresarial. Não sou apologista de uma mudança significativa ou radical do Código do Trabalho, pelo contrário. Quando muito, algumas pequenas alterações, mas nada de muito relevante, sinceramente. Acho que o grande desafio, mas isso não passa pelo Código do Trabalho, é o da negociação colectiva.

**Tem mais razão a Comissão Europeia quando defende a redução das indemnizações por despedimento ilegal, ou o PCP e o Bloco de Esquerda, quando defendem que é preciso anular as reduções nas compensações?**

Os cortes que foram feitos foram feitos e eu tenderia a dizer que não há razão para se mexer nisso. Relativamente ao despedimento ilícito a questão é diferente. Pessoalmente não subscrevo a ideia [da Comissão Europeia] porque nesse caso há um acto ilícito do empregador.

**O Livro Verde é um momento de reflexão, o que será útil quando tiver consequências. A estratégia é ganhar tempo?**

Não, não é essa a estratégia. O ministro do Trabalho privilegia o diálogo social e por isso está a fazer as coisas bem feitas. Primeiro: estudo, diagnóstico e apresentação. Segunda fase: diálogo e eventuais propostas de alteração. Acho que as coisas devem ser feitas assim e não de

uma maneira...

**...Imponderada. No caso da redução da TSU houve um acordo em concertação social, mas não houve maioria no Parlamento que a aprovasse. Como é que se negociam alterações ao Código do Trabalho com as confederações patronais e ao mesmo tempo se assegura que as alterações vão passar no Parlamento? Não é fácil.**

Não é fácil. A missão deste Governo é complexa. Mas globalmente o resultado é muito positivo. Estou certo que no caso das relações laborais o mesmo acontecerá. ■



**“O aumento dos contratos não permanentes tem a ver com o nosso tecido empresarial e com a falta de investimento, público e privado.”**

## Mexer nos contratos a prazo “significaria alterar um artigo”

Restrições à contratação a termo são necessárias, mas não são profundas. Afinal, sustenta Guilherme Dray, está em causa um único artigo da lei.

**Porque é que Portugal nunca conseguiu resolver o peso elevadíssimo de contratos a prazo?**

Pode estar associado ao nível muito reduzido das nossas empresas: micro empresas na sua maioria [85%]. Podem ser menos propícias ao risco empresarial.

**O peso dos contratos não permanentes no privado passou de 25% para 30% em quatro anos. O que os dados também sugerem é que as limitações à duração dos contratos a termo introduzidas em 2009 não terão tido efeitos.**

Admito que sim, sendo certo que se assim não fosse já estaríamos pior. A regra é que a exceção são os contratos a termo. Mas, de facto, não obstante as várias indicações do legislador, a contratação em regime de contratos não permanentes, a termo e de trabalho temporário, tem aumentado. Isso tem a ver com o nosso tecido empresarial e com a falta de investimento, público e privado. A eco-

nomia não é muito potente, e o emprego que gera é não permanente, precário.

**Está a relacionar uma das causas de redução do défice com o aumento da segmentação.**

O investimento, seja público seja privado – toda a gente concordará – é imprescindível para a criação de emprego. Não estou a criticar a orientação do orçamento. Se o Governo não investe mais é porque acha que não tem condições.

**São mais eficazes restrições às justificações dos contratos a prazo ou medidas que aumentem o custo destas contratações? Ou ambas conjugadas?**

Tem de ser uma estratégia conjugada. É importante do ponto de vista legal restringir a contratação a termo.

**Faz sentido mexer no regime do contrato a termo sem limitar o trabalho temporário?**

As duas figuras são muito próximas. O contrato de trabalho temporário subsidiariamente segue o regime do contrato de tra-

balho a termo. Faz sentido uma reflexão conjunta.

**Falou-se da possibilidade de introduzir limites às renovações no contrato temporário. Acha que faz sentido?**

Pode fazer sentido, mas tem de ser muito ponderado.

**Qual é o risco?**

Pode ser de aumento de desemprego. Tendo em conta os números que temos de contratação, se apertarmos muito o regime da contratação a termo e de trabalho temporário, tornando-o extremamente difícil, a criação de emprego pode ser afectada.

**O Governo tem propostas como a redução da justificação para o uso de contratos a termo, restrições à contratação a prazo de jovens e desempregados de longa duração, uma taxa sobre a rotatividade... Algumas destas medidas devem cair?**

Não estou a dizer isso. Estas alterações são alterações que eu considero cirúrgicas, do ponto de vista legislativo. Significaria alterar um artigo, o artigo 140.º do Código do Trabalho. Não é uma alteração profunda. ■

### PERFIL

## Entre o Direito e a política

Participou na comissão que preparou o Código de Trabalho de 2003, de Bagão Félix. E acompanhou “informalmente” a revisão de 2009, de Vieira da Silva. Foi agora chamado pelo ministro do Trabalho para coordenar o Livro Verde sobre as Relações Laborais, um retrato essencialmente estatístico que destaca o aumento do peso da precariedade no sector privado. No ano passado foi membro no grupo de trabalho entre PS e BE sobre o mesmo tema. É licenciado pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (1993), onde fez um doutoramento. Advogado desde 1995, foi chefe de gabinete de Mário Lino e de José Sócrates. Não comenta as informações que o relacionam – “como testemunha” – às investigações ao ex-primeiro-ministro.