De

CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Sócio-Laboral em Destaque

Abril/Maio/Junho 2017

Publicação trimestral da CIP onde se pretende dar a conhecer alguns dos principais desenvolvimentos legislativos no domínio sócio-laboral e das posições assumidas pela CIP sobre os mesmos.

Através desta publicação, intenta-se, assim, reforçar a defesa dos interesses representados pela Confederação.

A "CIP – Sócio-Laboral em Destaque" conta com o apoio do POISE - Programa Operacional INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO.

Esperamos e acreditamos que esta newsletter constituirá um instrumento útil para todos aqueles que se interessam pelas matérias sócio-laborais em Portugal.

PROJETOS DE DIPLOMA APRECIADOS

Projeto de Decreto-Lei que visa alterar o artigo 28º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que regula o regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem

A CIP remeteu ao Conselho Económico e Social, a sua Nota Crítica ao Projeto de Decreto-Lei que visa alterar o artigo 28º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que regula o regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem.

A CIP, na supramencionada Nota Crítica, referiu, em síntese, o seguinte:

1.
O Projeto de Decreto-Lei em referência visa alterar o artigo 28º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que regula o regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, republicado pelo Decreto-Lei n.º

72/2010, de 18 de junho, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março, pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, pelos Decretos-Leis n.ºs 13/2013, de 25 de janeiro, 167-E/2013, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 34/2016, de 24 de agosto.

A dita alteração ao artigo 28º do Decreto-Lei n.º 220/2006 – na redação que lhe foi dada pelo já citado Decreto-Lei n.º 64/2012, de 15 de março – vai no sentido de introduzir um limite à redução de 10% no montante diário do subsídio de desemprego, após 6 meses de concessão por forma a que tal subsídio nunca se situe abaixo do valor do indexante de apoios sociais (IAS).

Tal como se diz na nota perambular do Projeto de Decreto-Lei: "*Das alterações introduzidas em 2012, resultou uma redução de 10% no montante diário do subsídio de desemprego, após 6 meses de concessão. Esta redução opera independentemente do montante de subsídio de desemprego concedido.*
(…) Neste sentido, introduz-se um travão a esta redução no valor do indexante de apoios sociais (IAS), enquanto referencial determinante na fixação e atualização das prestações de segurança social. Assim, a redução de 10% no montante diário do subsídio de desemprego opera quando o seu montante mensal é de valor superior ao valor do IAS, mas, desta redução não poderá resultar a atribuição de um montante mensal de valor inferior àquele indexante.".

Esta iniciativa governamental, pelo enquadramento que lhe é feito, revela-se credora de reparo crítico.

A CIP não pode deixar de fazer reparo ao facto de o Governo se dispor a apresentar iniciativas no domínio do regime da proteção no desemprego sem, prévia ou concomitantemente, equacionar o problema criado através da fixação de quotas de acesso ao subsídio de desemprego na sequência de revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo.

Recorda-se que, em abril de 2006, a CIP não deu o seu acordo na Concertação Social ao documento que estabeleceu as linhas de revisão do regime jurídico de proteção na eventualidade de desemprego, precisamente por não concordar com o capítulo da "involuntariedade do desemprego".

A CIP advertiu quanto aos efeitos negativos que a alteração do regime acarretaria para as empresas e, consequentemente, para a economia portuguesa, os quais se sobrepunham – como se estão a sobrepor – aos reflexos que o Governo entendia como "positivos" em termos de estrito equilíbrio financeiro da Segurança Social.

Ora, mau grado todos esses persistentes reparos e observações críticas ressaltados pela CIP, com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro, que regula o regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem, foi estabelecido um novo conjunto de condições de acesso a essa importante

prestação social, assumindo particular impacto negativo os limites quantitativos fixados para as hipóteses de revogações de contratos de trabalho por acordo.

Assim, em 2006, mantendo-se o princípio de que o acesso ao subsídio de desemprego só assiste aos trabalhadores que se encontrem em situação de desemprego involuntário, no citado diploma legal, procedeu-se à reformulação da caracterização dessa situação quando a mesma resulte de revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo.

E, em síntese, distinguem-se duas grandes ordens de situações.

Como primeiro leque de hipóteses, deixam-se compreendidas as cessações do contrato de trabalho por acordo, que se integrem num processo de redução de efetivos, em: empresas que se encontrem em processo especial de recuperação, previsto no Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e Falência, bem como no Código da Insolvência e Recuperação de Empresa, ou no procedimento extrajudicial de conciliação; empresas declaradas em situação económica difícil nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 353-H/77, de 29 de Agosto; empresas pertencentes a sector declarado em reestruturação nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 251/86, de 25 de Agosto, e no n.º 1 do artigo 5º do Decreto-Lei n.º 206/87, de 16 de Maio; empresas que, para estes efeitos, assim forem declaradas, através de despacho favorável do membro do Governo responsável pela área do emprego, consultado o Ministério da Economia, após apresentação de projeto que demonstre inequivocamente que a dimensão da reestruturação da empresa, necessária à sua viabilidade económica e financeira, determina a necessidade de ultrapassar os limites quantitativos que o próprio diploma legal fixa para o segundo leque de hipóteses, que também prevê.

Num segundo grupo, ficam abrangidas as cessações de contrato de trabalho por acordo, que se integrem num processo de redução de efetivos e que sejam operadas com base em motivo que permita o recurso ao despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho, mas que, tendo em conta a dimensão da empresa e o número de trabalhadores abrangidos, se atenham aos seguintes limites, prevalecendo o critério mais favorável:

- Nas empresas que empreguem até 250 trabalhadores, até três trabalhadores inclusive ou até 25% do quadro de pessoal, em cada triénio;
- Nas empresas que empreguem mais de 250 trabalhadores, até 62 trabalhadores inclusive, ou até 20% do quadro de pessoal, com um limite máximo de 80 trabalhadores, em cada triénio.

Da compaginação entre os dois referidos e aglutinados universos, e ante a constatação de que para o segundo se fixam tetos numéricos, emerge uma clara preocupação do legislador em propiciar este instrumento, com latitude natural, às empresas que já se encontram em dificuldade, deixando, do mesmo passo, estrangulada a sua utilização pelas empresas ainda a viverem parâmetros de normalidade.

Em suma, o Decreto-Lei n.º 220/2006 revela maior compreensão pelo segmento mais degradado da economia que pelas empresas dinâmicas e modernas, atentas e preocupadas em aplicar, em tempo útil, medidas preventivas, renovar ou diminuir o seu número de trabalhadores, designadamente mediante acordos revogatórios com as pessoas que racionalmente se revelem excedentárias ou que detêm aptidões individuais e profissionais não enquadráveis nos sistemas organizacionais que pretendem implementar.

Numa fase de retoma, mas em que nada está ainda garantido, mormente a instabilidade e imprevisibilidade que tem caracterizado os mercados, num período de rescaldo da crise económico-financeira e as consequências que desta decorreram, como a drástica redução da procura traduzida numa acentuadíssima diminuição do nível de encomendas, deixam ressaltada a urgência na adoção de múltiplas medidas, mormente no domínio da racionalização dos recursos, em que a CIP vem, reiteradamente, insistindo.

A rigidez que caracteriza o quadro jus-laboral português, mormente ao nível do despedimento disciplinar – apontada desde há muito tempo pela OCDE –, gera dificuldades acrescidas não só às empresas que pretendem sobreviver na crise como às que ambicionam ser mais competitivas, ganhando espaço na concorrência global que enfrentam.

Sem competitividade, as empresas definham ou pura e simplesmente desaparecem – como sucedeu muito recentemente –, levando consigo, na voragem, empregos e riqueza que a sua atividade, em cadeia, potencia.

Formas de ajustamento, expeditas e não traumatizantes, ganham foros de primeira prioridade.

Por outro lado, muitos trabalhadores, conscientes de todo este circunstancialismo e da delicada situação económica e financeira das empresas onde prestam a sua atividade, apercebendo-se da escassez de trabalho, fruto da falta de encomendas e de serviço, foram, eles mesmos, a solicitar ou a mostrar-se disponíveis para proceder à revogação dos respetivos contratos de trabalho por mútuo acordo.

É com tudo isto que brigam as limitações impostas pelo Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, no acesso ao subsídio de desemprego, para os casos de revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo.

O acesso ao subsídio de desemprego constitui, na revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, parâmetro verdadeiramente essencial.

Nas reestruturações que ainda têm que ser feitas ou que, no futuro, poderão vir a ser necessárias, os trabalhadores, se as empresas não puderem socorrer-se daquele instrumento legal – revogação por mútuo acordo –, veem, como única alternativa, o despedimento coletivo (ou a extinção do posto de trabalho, para números pequenos).

Ora, o despedimento coletivo tem ínsito um estigma fortemente negativo e com os maiores reflexos, quer ao nível da reputação junto do sistema bancário, quer ao nível do mercado – estigma que as empresas tudo farão para evitar num momento marcado por fortes dificuldades de acesso ao crédito.

Por outro lado, a capacidade e possibilidade de absorção e integração pelo mercado de trabalho da mão de obra libertada, é muito mais fácil se essa libertação ocorrer paulatina e escalonadamente do que se se consumar, toda ela, de uma só vez.

Todos estes fatores são bem valorizáveis quando se equaciona, com razoabilidade e pragmatismo, a questão do desemprego.

Daí que há muito – desde sempre – se haja tornado absolutamente imperioso, com acuidade total, que os tetos numéricos estabelecidos no artigo 10º do referido Decreto-Lei n.º 220/2006, para a relação revogação por mútuo acordo / acesso ao subsídio de desemprego, fossem abolidos ou, pelo menos, suspensos.

A CIP não compreende nem pode aceitar que se alongue no tempo o perdurar de uma medida da maior nocividade à racionalização dos recursos.

E, menos ainda, o pode compreender e aceitar quando se intenta implementar iniciativas tendentes à alteração do regime legal onde aquela solução se integra, sem proceder à correção da anomalia criada.

Quanto à solução proposta no Projeto de Decreto-Lei em apreço, a CIP não tem especiais reparos a formular.

Projeto de Lei nº 430/XIII/2.ª, que aprova medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres

O Projeto de Lei em referência, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata, visa proceder a mais uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com vista a adotar "*medidas de transparência com vista à eliminação das desigualdades salariais entre homens e mulheres.*".

O Projeto de Lei em epígrafe visa, entre outros aspetos, proceder à **12.ª alteração** ao Código do Trabalho, o qual desde a sua aprovação, em 2009, já sofreu **11 alterações** ao seu regime.

Verifica-se, assim, que o referido Código foi objeto de mais de **1 alteração por ano**.

A CIP, não obstante entender que os regimes jurídicos devem acompanhar a evolução das múltiplas dimensões da sociedade, considera que a mudança constante dos regimes não confere ou permite a devida estabilidade dos "sistemas", circunstância que condiciona o efeito útil dos mesmos.

1.
A CIP já assumiu, em diferentes momentos e contextos, e volta a assumir, que, na sua perspetiva, no momento presente, não há necessidade de qualquer intervenção legislativa no domínio da igualdade.

Ao nível internacional, o assunto tem ampla cobertura legislativa, refletida em diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Estado Português, e Diretivas da União Europeia (UE), todas transpostas para o Ordenamento Jurídico nacional.

Desde 1919, a OIT adotou um elevado número de Convenções e Recomendações.

Algumas destas Convenções e Recomendações reportam-se a um dos princípios e direitos fundamentais no trabalho enunciados na Declaração da OIT de 1998 e que se traduz na "*eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão*".

As primeiras Convenções da OIT relativas à igualdade surgem em 1951 e 1958.

Em 29 de Junho de 1951, foi adotada a Convenção n.º 100, relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de valor igual. Associada a esta Convenção surgiu, também em 1951, a Recomendação n.º 90, com o mesmo nome.

Em 25 de Junho de 1958, foi adotada a Convenção n.º 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Em ambas as Convenções, os Estados-Membros que as ratificaram comprometeram-se a encorajar, promover e, se possível, assegurar a aplicação dos princípios nelas contidos através "*(…) de métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais*".

O princípio da igualdade entre os sexos no que respeita ao trabalho, profissão e remuneração foi evoluindo na sociedade portuguesa, e nos outros países, desde as primeiras Convenções a ele respeitantes, conforme a evolução da própria sociedade e dos regimes políticos nela regentes.

A CIP, na qualidade de Associação de cúpula de empregadores e Parceiro Social, participou no processo de preparação legislativa da Convenção nº 156 da OIT, adotada em 1981, relativa aos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Integrou, como habitualmente, a estrutura representativa dos empregadores na 67ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, na qual foi aprovada a referida Convenção nº 156, que se aplica a homens e mulheres.

Houve, então, oportunidade de manifestar a preocupação dos empregadores no sentido de acautelar que as normas a aprovar tivessem uma dimensão prática que permitisse adotar soluções concretas e apropriadas aos problemas quotidianos dos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Na mesma linha de orientação, os representantes dos empregadores defenderam a introdução de um dispositivo que permitisse que as disposições dos instrumentos constantes da Convenção pudessem, caso as condições nacionais o exigissem, ser aplicadas por etapas.

Em 1969, o Decreto-Lei n.º 49408, introduziu na legislação portuguesa o princípio "*salário igual para trabalho igual*".

A partir de 1974, abre-se o acesso das mulheres a todos os cargos da carreira administrativa local (pelo Decreto-Lei n.º 251/74, de 12 de junho), à carreira diplomática (pelo Decreto-Lei n.º 308/74, de 6 de julho) e à magistratura (pelo Decreto-Lei n.º 492/74, de 27 de setembro).

A Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976, tal como a de 1933, veio consagrar o princípio da igualdade em várias vertentes.

A formulação geral, que consta do artigo 13º da CRP, determina que: "*Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual*".

A CRP consagra, igualmente, o princípio da igualdade salarial.

Assim, o artigo 59º da CRP estipula que todos os trabalhadores, sem distinção de (entre outros fatores) sexo têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio do salário igual para trabalho igual.

Em defesa do mesmo princípio de igualdade de género, a CRP consagra, ainda, no seu artigo 58º, que incumbe ao Estado o dever de promover: "*a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais*".

Todos estes princípios se encontram vertidos na legislação laboral.

O Código do Trabalho revisto, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, instituiu um regime específico sobre a igualdade e não discriminação em matéria de sexo (artigos 22º a 28º).

Na esteira do cumprimento das normas nacionais e comunitárias, foi criada em 1979, em Portugal, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), à qual foram cometidas atribuições específicas neste domínio, incluindo a promoção do cumprimento das normas em vigor e o atendimento e tratamento de queixas por violação destes princípios.

Os Parceiros Sociais, incluindo a CIP, têm assento nesta Comissão.

É, ainda, de destacar, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), integrada na Presidência do Conselho de Ministros e tutelada pela Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a qual tem por missão garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de género e do combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos, cabendo-lhe a coordenação dos respetivos instrumentos.

Em conclusão: há, presentemente, um quadro muito alargado e vasto de instrumentos e instituições que diretamente disciplinam e atuam em matéria da igualdade.

2.
Na perspetiva da CIP, se bem que se comece a observar sinais de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada.

Neste quadro, quaisquer medidas ou propostas que comprometam a competitividade das empresas – como as apresentadas – devem ser objeto de profunda reflexão e análise de impacto, por forma a não "deitar por terra" tudo o que, desde o início da crise em finais de 2008 e até ao presente momento, se foi construindo e desenvolvendo.

Na perspetiva da CIP, o objetivo principal do nosso País continua a passar por procurar respostas destinadas a promover o crescimento económico e, por essa via, a criação de emprego.

A aposta em manter e aumentar o emprego deve, pois, revestir caráter central e estar presente em qualquer discussão.

Neste quadro, o que o Grupo Parlamentar do PSD devia preconizar e priorizar é a exponenciação dos fatores que, de forma significativa, contribuíram e são suscetíveis de contribuir para reforçar os indicadores económicos e sociais positivos já observados.

Sucede, porém, que, no entender desta Confederação, as medidas apresentadas não contribuem para tal desígnio, bem pelo contrário, apenas servem para enfraquecer a competitividade das empresas, constituindo, assim, um novo e desnecessário entrave à consolidação da recuperação que todos desejamos.

Ainda neste contexto, questiona-se: O Grupo Parlamentar proponente levou a cabo algum estudo de impacto financeiro das medidas apresentadas ?

3.
Por outro lado, estranha-se que o Projeto de Lei omita o setor público.

Entendem os proponentes que eventuais situações de desigualdade salarial não tem lugar no setor público ?

É apenas o setor privado a fonte "de todos os males" ?

4.
A CIP entende que é necessária prudência e reflexão apurada na análise desta matéria.

De facto, na prática, o que se observa é que, quando se identifica uma diferença salarial entre homens e mulheres, com inusitada frequência, inclusivamente por parte de pessoas com responsabilidades, se qualifica a mesma como discriminação.

Daí a necessidade de clarificar conceitos.

É que tal qualificação não é, na maioria dos casos, correta.

Muitos dos casos observados dizem respeito a diferenciações salariais e não a discriminações salariais.

E, como se reconhece, são duas realidades muitos diferentes.

As discriminações são ilegais e, se previstas em cláusulas de convenções coletivas, tais cláusulas são nulas.

Pode, assim, haver diferenciação sem haver discriminação.

Por outro lado, a análise que se impõe obriga a um exercício prévio que revele a verdadeira situação do mercado de trabalho.

Neste contexto, a CIP entende que é necessário elaborar um estudo que:

- Utilize uma metodologia discutida e consensualizada entre o Governo e os Parceiros Sociais; e que

- Na análise das diferenças salariais cruze entre si i) as qualificações, ii) as habilitações literárias, iii) o género e iv) a idade, tudo isto com as funções efetivamente exercidas.

Só através do cruzamento das variáveis identificadas é que será possível obter um retrato credível do que se passa efetivamente no mercado de trabalho.

Por outro lado, e ao contrário do que muitos defendem, induzem ou percecionam, é de ressaltar que o Relatório Global sobre os Salários 2016/17 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) identifica Portugal como um dos países da OCDE que, desde o início do Século XXI, mais tem reduzido as desigualdades salariais.

Na perspetiva da CIP, tão ou mais importante que os números absolutos, é a identificação das tendências, e, no caso de Portugal, o que se verifica é uma tendência claramente positiva.

5.
Por fim, regista-se, igualmente, que o Projeto de Lei prevê alterações legislativas ao Código do Trabalho, as quais terão um impacto na vida das empresas, ao nível da gestão, ao nível burocrático e, ainda ao nível financeiro.

Neste contexto, questiona-se o seguinte: Como se explica que, através do projeto apresentado, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o "*Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social de Médio Prazo*", celebrado em sede de CPCS, em 17 de janeiro de 2017, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, prevê a discussão durante 2017, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, de uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à obtenção de um Acordo nessa sede ?

Projeto de Lei n.º 431/XIII/2.ª, que prevê a flexibilização da licença parental exclusiva do pai e alarga o gozo da licença parental complementar e da licença para assistência a filho aos avós

A CIP remeteu à Assembleia da República, a sua Nota Crítica ao Projeto de Lei n.º 431/XIII/2.ª, da autoria do Grupo Parlamentar do CDS-PP, que procede a mais uma alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nas matérias relativas à parentalidade.

1.
Neste âmbito, cumpre questionar o Grupo Parlamentar do CDS-PP, desde logo, se foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social das medidas constantes do Projeto de Lei apresentado.

Na perspetiva da CIP, muitas dessas medidas terão um custo (aí incluída a desorganização que acarreta para a organização do tempo de trabalho nas empresas), relevante para a esmagadora maioria das empresas, ressaltando, como é obvio, a estrutura empresarial existente: micro, pequenas e médias empresas.

Ora, se bem que se comece a observar sinais de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada.

Neste quadro, quaisquer medidas que comprometam a competitividade das empresas – como muitas daquelas que o Projeto de Lei encerra –, devem ser objeto de profunda reflexão e análise de impacto, por forma a não "deitar por terra" tudo o que, desde o início da crise em finais de 2008 e até ao presente momento, se foi construindo e desenvolvendo.

Na perspetiva da CIP, o objetivo principal do nosso País continua a passar por procurar respostas destinadas a promover o crescimento económico e, por essa via, a criação de emprego.

A aposta em manter e aumentar o emprego deve, pois, revestir caráter central e estar presente em qualquer discussão.

Neste quadro, o que se devia preconizar e priorizar é a exponenciação dos fatores que, de forma significativa, contribuíram e são suscetíveis de contribuir para reforçar os indicadores económicos e sociais positivos já observados.

2.
De acordo com a "Exposição de motivos" do projeto de diploma, "*uma das traves mestras da promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho é a conciliação familiar com a vida profissional, no seguimento, aliás, do trabalho desenvolvido pelo anterior Governo - que consagrou, por exemplo, a empregabilidade parcial – já que uma das razões para a falta de competitividade das mulheres no mercado laboral é, precisamente, a necessidade de assegurar as necessidades familiares. De facto, uma das razões mais invocadas para justificar a desigualdade entre mulheres e homens no emprego está exatamente nisso – na dificuldade de as mulheres conciliarem o seu sucesso e enriquecimento profissionais com a sua vida familiar.*".

Neste âmbito, cumpre reconhecer que, na perspetiva da CIP, a dificuldade com que, em particular, as mulheres se deparam na conciliação das responsabilidades familiares com o emprego constitui obstáculo à igualdade de género.

Não obstante, não é através de medidas como as propostas que se vai promover uma melhor compatibilização das dimensões da família e do trabalho.

Neste contexto, e por forma a promover a dita conciliação, assume especial importância a flexibilização da organização do tempo de trabalho.

Assim, a maior flexibilidade introduzida ao nível da organização do tempo de trabalho (traduzida em figuras como: a adaptabilidade, os horários concentrados, o banco de horas ou a possibilidade de, por acordo, fazer a compensação entre ausências por iniciativa do trabalhador e trabalho realizado), encerra virtualidades não só para ajustamentos às flutuações das necessidades empresariais como potencia uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar.

O reconhecimento destas virtualidades encontra-se plasmado no "*Documento de Trabalho - Contributo para discussão em Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) sobre a Situação das Mulheres no Mercado de Trabalho*", distribuído em 16 de abril de 2012, para discussão na reunião da CPCS sobre o assunto.

Neste domínio, são também de realçar as alterações introduzidas no regime do trabalho a tempo parcial, modalidade contratual já há muito utilizada, com extraordinária popularidade e sucesso, nos países nórdicos da União Europeia.

E, não menos importante, importa implementar, ao nível educativo, uma atitude de partilha de responsabilidades e de tarefas entre homens e mulheres para combater, desde a escola, os estereótipos.

3.
Na perspetiva da CIP, as propostas do Grupo Parlamentar do CDS-PP têm incontornavelmente ínsitas repercussões negativas.

Por um lado, o reforço da duração da licença obrigatória e o alargamento do gozo aos avós da licença parental complementar para assistência a filho, revela-se nocivo não só para as empresas, pelas desvantagens inerentes à desorganização do tempo de trabalho e pelo impulso que cria quanto à necessidade de contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos, como para os trabalhadores no caso de licenças obrigatórias, como acontece por exemplo na proposta de alteração ao artigo 43.º n.º 1 (Licença parental exclusiva do pai) do Código do Trabalho, quando aqueles, por uma ou outra circunstância, não a pretendam usufruir.

No que concerne à licença parental exclusiva do pai é de sublinhar que o período desta licença tem vindo a ser alargado sem critério definido.

Originalmente, tal licença foi criada com um período de 5 dias (v. n.º 1 do artigo 36º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto).

Com a revisão do mesmo Código, em 2009, o período da licença foi aumentado para 10 dias.

Através da Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, que procede à nona alteração ao Código do Trabalho, aumentou-se, de novo, o período da licença, fixando-se o mesmo em 15 dias.

Projeta-se, agora, aumentá-lo para 30 dias.

É entendimento desta Confederação que, a haver alteração dos dias da licença parental, a mesma devia ir no sentido de um maior espaço para o gozo facultativo, reduzindo o obrigatório, deixando, assim, às famílias a tomada de decisões de acordo com as especificidades de cada agregado familiar.

Ao intentar aumentar o número de dias de licença obrigatória, o Projeto de diploma está, apenas e tão só, a retirar ou a cercear a autonomia e opções das famílias e, a final, a partilha de responsabilidades e decisões familiares.

Por outro lado, verifica-se que o Projeto de Lei em análise é omisso quanto ao pagamento dos subsídios associados à licença.

Neste âmbito, é de sublinhar que eventuais aumentos dos custos associados ao pagamento dos subsídios, geraria uma pressão acrescida junto do Sistema de Segurança Social, o qual, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

É que, reitera-se, se bem que se comece a observar sinais de retoma económica, verifica-se que esta ainda não se encontra sustentada.

Assim sendo, novamente se questiona: O Grupo Parlamentar do CDS-PP levou a cabo algum estudo de impacto financeiro e social da proposta ?

Em conclusão, na perspetiva da CIP, o Projeto de Lei em apreço, pelas razões apontadas, revela-se negativo.

Projeto de Lei n.º 496/XIII/2.ª, que procede a alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social do trabalho por turnos e noturno e Projeto de Lei n.º 508/XIII/2.ª, que reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos

A CIP remeteu à Assembleia da República, as suas Notas Críticas ao Projeto de Lei n.º 496/XIII/2.ª, que procede a alterações ao regime jurídico-laboral e alargamento da proteção social do trabalho por turnos e noturno, da autoria do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, e ao Projeto de Lei n.º 508/XIII/2.ª, que reforça os direitos dos trabalhadores no regime de trabalho noturno e por turnos, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português.

A CIP, nas supramencionadas Notas Críticas, referiu, em síntese, o seguinte:

1.
Os Projetos de Lei em referência – que a CIP frontalmente rejeita - visam, em geral, introduzir alterações no regime jurídico da organização do trabalho, no âmbito do trabalho noturno e por turnos.

A discordância e frontal rejeição incide, desde logo, na metodologia.

Através dos Projetos em análise, o Bloco de Esquerda e o Partido Comunista Português voltam a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação dos dispositivos que regulam, no Código de Trabalho (doravante CT), a organização do tempo de trabalho emerge de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), a saber:

- O "*Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal*", de 25 de junho de 2008, que traçou as linhas gerais para a revisão do CT de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; e
- O "*Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego*" (doravante CCCE), celebrado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de janeiro de 2012.

A matéria assume relevo do maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

E isto quando se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas soluções que, em matéria de organização do tempo de trabalho – incluindo, aqui, o trabalho noturno e por turnos –, se encontram em vigor no Código do Trabalho, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado nos citados Acordo e Compromisso , forçoso se torna qua qualquer nova abordagem seja feita num quadro completo da sensibilidade e posicionamento dos Parceiros Sociais quanto à matéria em causa, bem como dos argumentos que estes possam esgrimir, tudo no âmbito de uma discussão séria em Concertação Social.

Em suma, através dos Projetos de Lei em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

2.
Regista-se, igualmente, que ambos Projetos de Lei preveem profundas alterações legislativas ao Código do Trabalho, as quais terão um profundo impacto na vida das empresas, ao nível da gestão, ao nível burocrático e, ainda, ao nível financeiro.

Neste contexto, questiona-se o seguinte: Como se explica que, através dos Projetos de Lei apresentados, se esteja a pretender alterar o Código do Trabalho, quando o "*Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação Social de Médio Prazo*", celebrado em sede de CPCS, em 17 de janeiro de 2017, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais, prevê a discussão durante 2017, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, de uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à obtenção de um acordo nessa sede ?

3.
De acordo com o expresso na respetiva "*Exposição de Motivos*", tanto o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, como o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português justificam a apresentação dos respetivos Projetos de Lei com base nos problemas apontados em certos estudos: no caso do Bloco de Esquerda, um estudo da autoria de Isabel Soares da Silva, da Universidade do Minho ("*Trabalho por turnos. In A. L. Neves & R. F. Costa (Coords.), Gestão de recursos humanos de A a Z, Lisboa: RH Editora*") – o único, aliás, que identifica, não obstante referir "*diversos estudos científicos sobre a realidade do trabalho por turnos e o trabalho noturno*"; no caso do PCP, "*investigações científicas*" e "*Um estudo realizado na Dinamarca junto de 7000 mulheres, e publicitado pela Associação de Luta contra o Cancro e pelos Sindicatos"*, ficando por identificar tais investigações.

4.
Um outro aspeto que cumpre salientar diz respeito ao papel que, no âmbito dos Projetos de Lei em apreço, é conferido à Contratação Coletiva.

Relativamente ao Projeto de Lei do BE, na respetiva "*Exposição de Motivos*" diz-se, a propósito da Contratação Coletiva, que: "*A negociação e a contratação coletiva são um espaço privilegiado para regular estas matérias. Sucede que as sucessivas revisões do Código de Trabalho em matéria de negociação e contratação coletiva, nomeadamente pela imposição da sua caducidade, tiveram como efeito desequilibrar, a favor do patronato, a legislação laboral, diminuir a capacidade de negociação dos sindicatos, reduzir a abrangência das convenções e individualizar as relações laborais. No campo da organização do trabalho por turnos, noturno e em folgas rotativas, este processo de individualização e precarização tem feito da entidade empregadora o único determinante na relação laboral, proliferando situações de desfavorecimento do trabalhador.".*

A CIP concorda e subscreve, tal como o BE, que "A *negociação e a contratação coletiva são um espaço privilegiado para regular estas matérias.*".

E tal tem acontecido ao longo dos tempos, sem grandes sobressaltos. Ou seja, uma boa parte dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), hoje vigentes no nosso País, regula tais matérias – sobretudo nos setores que recorrem ao trabalho noturno e por tunos para o desenvolvimento das respetivas atividades – e tal regulação não tem sido fonte de conflitualidade.

Todavia, as afirmações seguintes do BE, que constam do trecho supratranscrito, não correspondem, de todo, à realidade.

Tais afirmações induzem a ideia de que as revisões do CT tiveram como consequência "*situações de desfavorecimento do trabalhador*" na "*organização do trabalho por turnos, noturno e em folgas rotativas*".

É que, em sede de quadro legal, a matéria relativa ao trabalho noturno e por turnos, nos seus contornos essenciais, encontra-se estabilizada, desde há algum tempo, não tendo sido afetada pelas sucessivas alterações ao CT.

E isto tanto no domínio das relações individuais como na esfera da contratação coletiva.

Prova disso mesmo, relativamente a esta última, resulta do Relatório do Centro de Relações Laborais, sobre o "*Impacto da Lei nº 23/2012, de 25 de junho*", publicado em 01 de março de 2016, que "*visa analisar o impacto das alterações ao Código do Trabalho, aprovadas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de Junho, nos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), publicados entre agosto de 2012 e dezembro de 2014*".

É que, nesse mesmo Relatório, há, apenas e tão-só, duas referências ao trabalho por tunos (uma delas em nota de rodapé) e outra ao trabalho noturno.

Não se vê, assim, como é que deteta o BE, através das alterações ao CT, situações de desfavorecimento do trabalhador relativamente à organização do trabalho por turnos, noturno e em folgas rotativas.

Aliás, muitos dos IRCT onde se prevê a prática destes regimes, preveem, igualmente, subsídios destinados a compensar a maior penosidade que deles advêm.

Por último, a "*Exposição de Motivos*" do Projeto de Lei do BE refere que: "*(…). Este projeto pretende, ainda, abrir espaço à negociação e à contratação coletiva, em particular nos aspetos de complementaridade e adequação concreta às empresas. (…)*" (sublinhado nosso).

Já no articulado, projeta-se que o âmbito de aplicação do diploma se aplique "*aos trabalhadores a laborar em regime noturno e por turnos, no âmbito das relações de trabalho abrangidas pelo Código do Trabalho ou consagrados em Instrumento de Regulamentação Coletiva.*" (sublinhado nosso) – cfr. n.º 1 do artigo 2º do Projeto de Lei.

Cumpre, assim, questionar qual a natureza que o BE intenta imprimir ao projeto de diploma: caráter absolutamente imperativo ?

Não estaremos perante uma frontal violação à "*reserva de contratação coletiva*" constitucionalmente consagrada ?

E onde está a apregoada abertura de "*espaço à negociação e à contratação coletiva, em particular nos aspetos de complementaridade e adequação concreta às empresas*" ?

Em relação ao Projeto de Lei da autoria do PCP, verifica-se que a única referência que é feita à contratação coletiva surge, em termos impositivos, no sentido de impelir a que "*… sejam fixadas por negociação e contratação coletiva subsídios e compensações adequadas aos trabalhadores …*".

Como se disse, tem-se comumente entendido e a realidade tem demonstrado, que a Contratação Coletiva é um espaço privilegiado para o tratamento e procura de soluções consensuais em torno das matérias que compõem a organização do tempo de trabalho, entre as quais se destaca, para o que agora nos interessa, a regulamentação do trabalho noturno e por turnos.

Todavia, o PCP parece descurar, por completo, este aspeto, porquanto ao mesmo não dedica diretamente qualquer atenção.

Indiretamente, no entanto, revela uma frontal violação ao princípio da autonomia dos parceiros sociais, quando intenta interferir na negociação coletiva através de instrumentos legislativos, como aquele que se encontra em análise, onde se prevê o "*Estabelecimento do valor mínimo de subsídio de turno*" (artigo 266º-A, na redação do artigo 5º do Projeto de Lei).

Aliás, muitos dos IRCT onde se prevê a prática destes regimes de trabalho, preveem, igualmente, subsídios destinados a compensar a maior penosidade que deles advêm.

Na perspetiva da CIP, uma tal intenção consubstancia, portanto, uma interferência desnecessária e inadmissível no diálogo social, merecendo, portanto, frontal rejeição.

5.

Um outro aspeto que cumpre salientar, relativamente ao Projeto de Lei da autoria do PCP, diz respeito às alterações previstas em torno do agravamento do quadro sancionatório vigente

na matéria em causa (artigos 58º, 74º, 220º, 221º, 222º e 225º, todos na redação do artigo 3º do Projeto de Lei).

A "fúria sancionatória" do PCP parece não ter limites, ao ponto de lhe ser completamente indiferente a sorte dos trabalhadores das empresas e as consequências que o reforço do quadro sancionatório nesta matéria pode acarretar para os respetivos contratos de trabalho.

6.
Em suma, verifica-se, ante o quadro exposto, que as soluções projetadas em ambos Projetos de Lei assumem, como já se disse, caráter marcadamente restritivo e fortemente penalizador para as empresas que, por força do desenvolvimento das suas atividades, tenham que recorrer ao trabalho noturno ou por turnos, ao que se tem de aliar o facto de se encontraram muito pouco sustentadas com base em dados realmente comprovados que as suportem.

Assim, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo – de rejeição, mesmo – sobre os Projetos de Lei em apreço.

Para saber mais ou obter outras informações poderá contactar a CIP, através do seu Pólo de Atendimento, presencialmente, na sede da CIP, sita na Praça das Indústrias, 1300-307, Lisboa, ou através dos seguintes meios:

E-mail – dajsl@cip.org.pt
Telefone – 21 316 47 00
Fax – 21 357 99 86
Portal da CIP – www.cip.org.pt