



CIP

CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Sócio-Laboral em Destaque

julho a setembro de 2020

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.

Projeto de Portaria que regulamenta os procedimentos, condições e termos de acesso do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, previsto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, a conceder pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.)

A CIP na sua Nota crítica ao Projeto de Portaria em epígrafe, formulada em 03.julho.2020, referiu, em geral, o seguinte:

Nota Prévia: Sobre a prorrogação do regime de lay-off simplificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, até 31 de dezembro de 2020

O regime de lay-off simplificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, permitiu, durante a fase inicial de contenção da pandemia COVID-19, absorver muitos dos impactos negativos, ao nível da sustentabilidade das empresas e manutenção dos postos de trabalho, causados pelo encerramento, total ou parcial, de empresas, estabelecimentos e atividades económicas.

Sendo certo que tal regime careceu, e ainda carece, de ajustamentos, alguns foram sendo debelados em função de situações mais ou menos imprevisíveis que, entretanto, surgiram, muitas delas verificáveis “no terreno”, mormente no domínio da aplicação prática dos mecanismos legalmente previstos.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Ora, o n.º 1 do artigo 20º (Produção de efeitos) do citado DL 10-G/2020, de 26 de março, na redação que lhe foi conferida pelo artigo 2º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, determina que o primeiro dos citados diplomas “*produz efeitos até 30 de setembro de 2020*”.

Por outro lado, consigna o n.º 5 do artigo 20º do DL 10-G/2020, de 26 de março, na redação em vigor: “*As empresas que tenham recorrido ao apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho em situação de crise empresarial previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º e que tenham atingido o limite de renovações previsto no n.º 3 do artigo 4.º até 30 de junho de 2020 podem beneficiar da prorrogação desse apoio até 31 de julho de 2020.*” (sublinhado nosso).

Consequentemente, o regime de lay-off simplificado, tal como o conhecemos, tem o seu terminus reportado ao próximo dia 31 de julho.

Para o futuro, ainda sem data de início concretamente definida, mas que, face a este último citado dispositivo, se situa em 01 de agosto de 2020, projeta-se um regime “sucedâneo” ao do lay-off simplificado, designado “Apoio à retoma progressiva”, sobre o qual apenas temos as “pistas” que, de forma vaga, se encontram vertidas na Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 06 de junho, que aprova o Programa de Estabilização Económica e Social – cfr. “2.2.1 — Apoio à retoma progressiva” –, e de uma projetada autorização legislativa, que consta do artigo 3º (“Aditamento à Lei n.º 2/2020, de 31 de março”) da Proposta de Lei n.º 33 /XIV/1.ª (GOV) - Aprova o Orçamento Suplementar para 2020, cuja “Votação final global” terá lugar no dia 03 de julho.

Ou seja, em termos de “timing”, apenas sabemos quando termina o regime de lay-off simplificado no atual figurino: 31 de julho de 2020.

Já quanto ao novo quadro e seus contornos, apenas se conhecem alguns traços, mas não a sua completa e definitiva corporização.

Ainda a propósito do sucedâneo do regime de lay-off simplificado, que se encontra vertido, de forma vaga e genérica, nas já citadas RCM n.º 41/2020, de 06 de junho, e Proposta de Lei n.º 33 /XIV/1.ª (GOV), e reiterando o supra expresso, uma coisa parece certa: o regime do lay-off simplificado, integrando as duas modalidades: suspensão do contrato de trabalho e redução do período normal de trabalho, só subsistirá até 31 de julho. Daí para a frente, apenas contemplará a redução do período normal de trabalho, com aumento progressivo dessa redução.

Nos fundamentos que, presentemente, possibilitam o recurso ao lay-off simplificado, traduzidos em quebra abrupta e acentuada de faturação ou paragem de atividade por interrupções no abastecimento, suspensão ou cancelamento de encomendas, a suspensão dos contratos de trabalho parece ficar, apenas, possibilitada no âmbito do regime de lay-off constante do Código do Trabalho. Um regime, como sabemos, marcado pela burocracia e

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



morosidade de implementação, nada compatíveis com a premência que a maioria das situações hoje coloca.

Nesta primeira fase que, aliás, se arrasta, de retoma de atividade, com altíssima probabilidade de a mesma vir a conhecer avanços e recuos, é absolutamente essencial a existência de instrumentos de gestão flexíveis de molde a que se possa decidir com racionalidade face ao quadro que se depre.

Mas, mais grave ainda, é que muita da atividade que se manteve durante a fase de contenção da pandemia, mormente em setores especialmente vocacionados para a exportação, começa a acusar, agora e com perspetivas prolongadas, quebras nos fornecimentos de matérias primas e cancelamentos de encomendas como nunca antes foram registados.

Quanto a estes setores, respetivas empresas e trabalhadores, o esquecimento ou menosprezo a que se encontram votados, é notório.

Truncar instrumentos com provas dadas, amputando-lhe um dos membros vitais à sua eficácia – e a possibilidade de suspensão dos contratos de trabalho é, a par da redução do período normal de trabalho, no regime do lay-off simplificado, um vetor absolutamente crucial – acentuará drasticamente o risco de, o que hoje é sentido como dificuldade extrema, ao nível da sustentabilidade empresarial, se transformar em verdadeira impossibilidade, no imediato ou a curtíssimo prazo.

Neste contexto, é manifestamente patente que a medida anunciada como “sucedâneo” do regime de lay-off simplificado – o designado “Apoio à retoma progressiva” – não se revela minimamente adequada à situação em que muitas empresas se encontram, e assim vão permanecer, e que, para muitas outras, se vão acentuar, por força das circunstâncias que não se alteram por decreto.

Tal circunstancialismo futuro foi, aliás, já caracterizado pelo próprio Governo, como de grande instabilidade e incerteza, muito marcado por avanços e recuos à medida que os mercados se vão expandindo ou retraindo em função da situação pandémica, da procura e das necessidades económicas.

Isto para já não falar na heterogeneidade dos setores e, dentro destes, das empresas que compõem os diferentes subsectores, das suas necessidades e dos diferentes comportamentos que registem em termos de procura, encomendas, fornecimentos e cadeias de abastecimento regionais ou globais.

Deste quadro emerge que, como a CIP, há muito, tem deixado bem expresso e vincado, quer publicamente quer em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS): é absolutamente imperioso prorrogar o regime de lay-off simplificado, constante do Decreto-Lei n.º 10-G/2020, de 26 de março, na sua atual configuração, até 31 de dezembro de 2020.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Em geral

O projeto de Portaria em análise (doravante PP) visa, como o seu título indica, regulamentar os procedimentos, condições e termos de acesso do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial, previsto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 27-B/2020, de 19 de junho, a conceder pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (v. artigo 1.º do PP).

Por sua vez, de acordo com o artigo 2.º do PP, *“O incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial é parte integrante dos apoios ao emprego na retoma contemplados no Programa de Estabilização Económica e Social, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junho, e tem como objetivo apoiar a manutenção do emprego e reduzir o risco de desemprego dos trabalhadores de entidades empregadoras afetadas por crise empresarial em consequência da pandemia causada pela doença COVID-19, através da atribuição de um apoio ao empregador na fase de regresso dos seus trabalhadores à prestação normal de trabalho e de normalização da atividade empresarial.”*

1.

Como ponto fulcral, situemo-nos no artigo 5º do PP, mais concretamente no seu n.º 2.

Este dispositivo constitui exemplo paradigmático de solução totalmente ininteligível, já que, qualquer perspetiva interpretativa que sobre o mesmo tentemos fazer, conduz a um resultado de todo impraticável, por completamente destituído de racionalidade, tendo ínsita a sua própria ineficácia.

Tal solução, nos termos em que dispositivo se mostra redigido, determinará, sem margem para qualquer dúvida, uma avalanche de pedidos de esclarecimento que desembocará, a final, na elaboração e publicação de muitas mais FAQ's, quando a totalidade, ou, pelo menos, a grande maioria das questões deveria encontrar resposta simples e clara nos articulados legais.

Determina-se, na alínea a) do n.º 2 do artigo 5º do PP: *“Quando o período de aplicação das medidas referidas no artigo 3.º tenha sido superior a um mês, o montante do apoio é determinado de acordo com a média aritmética simples do número de trabalhadores abrangidos por cada mês de aplicação desse apoio.”*

Da redação assim transcrita, emerge, de forma direta e imediata, que o montante do apoio se focaliza numa média e não em cada trabalhador.

Ora, no artigo 10º do DL 10-G/2020, a atribuição de incentivo para apoio à retoma da atividade da empresa, era concedida “por trabalhador”.

Quando se salta do “por trabalhador” para uma “média aritmética”, procede-se a uma total desconexão com essa orientação original, ela própria geradora de expectativas e de

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



parâmetros de avaliação com que a gestão das empresas, legítima e sustentadamente, contava.

O fulcro referencial não pode, pois, deixar de situar-se em “por trabalhador” e, do mesmo passo, impõe-se que a solução seja clara, transparente e linear, potenciando uma fácil inteligibilidade da sua compreensão e consequente aplicação, deixando, também, incrementada a sua eficácia.

O n.º 2 do artigo 5º do PP em análise, deve, pois, na sua integralidade, ser substituído pela redação seguinte:

“2 – Para efeitos de determinação do montante do apoio previsto no número anterior, consideram-se os seguintes critérios:

- a) Quando o trabalhador tenha estado abrangido pela aplicação de qualquer das medidas previstas no artigo 3.º, por período igual ou superior a 30 dias, o montante do apoio é concedido na sua totalidade;*
- b) Quando o trabalhador tenha estado abrangido pela aplicação de qualquer das medidas previstas no artigo 3.º, por período inferior a 30 dias, o montante do apoio é reduzido proporcionalmente.”.*

Temos perfeita consciência de que o n.º 2 do artigo 5º do PP sob análise, é uma reprodução *ipsis verbis* do n.º 3 do artigo 4º do já citado DL-27-B/2020.

Como temos perfeita noção de que a emissão da Portaria ora em causa, visa regulamentar o citado DL 27-B/2020, como claramente expresso no n.º 12 do artigo 4º deste último diploma.

Mas temos igualmente bem presente tudo o que acabámos de expressar a propósito da ininteligibilidade do n.º 2 do artigo 5º do PP, da ineficácia a que conduz, pelo que, reiteramos, uma tal redação tem de ser reequacionada nos termos acima propostos, mesmo que tal reequação conduza a reajustamento no próprio DL 27-B/2020.

2.

Ao nível dos deveres do empregador, concretamente no âmbito do artigo 7º do PP, a manutenção da obrigação do nível de emprego não exceciona alguns tipos de situações que dele têm, incontornavelmente, de ficar afastadas.

Falamos, em concreto, de situações como as seguintes:

- Quando a variação do nível de emprego decorra de transmissão de estabelecimento, de parte de estabelecimento, ou equivalente, e, concomitantemente, haja garantia, legal ou

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- convencional, da manutenção, pelo transmissário, dos contratos de trabalho abrangidos pela transmissão por força da aplicação do instituto da transmissão de estabelecimento;
- Qualquer caso de caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente do respetivo fundamento, para além das hipóteses de substituição de trabalhadores, que o PP contempla;
 - A revogação do contrato de trabalho por mútuo acordo, em que, pela própria natureza das coisas, empregador e trabalhador estão em sintonia quanto à cessação do vínculo laboral;
 - A denúncia no período experimental, atenta à própria natureza e ratio desse período, em que as partes podem não se entender.

3.

Para as hipóteses de incumprimento, o PP prevê um regime que, pela amplitude com que se mostra formulado, também deixa o destinatário na maior incerteza e insegurança, nuns casos, e, noutros casos, revela-se destituído de razoabilidade, não podendo, conseqüentemente, admitir-se.

Do primeiro caso – formulação genérica, imprecisa e de abrangência ilimitada – constitui exemplo “o incumprimento das obrigações legais, fiscais e contributivas aplicáveis ao empregador”, tal como expresso na alínea c) do n.º 3 artigo 9º do PP.

Falha de razoabilidade é, claramente a previsão, nos termos em que se mostra formulada, contida na alínea b) do n.º 3 do mesmo artigo 9º do PP: “A declaração de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador cometido pelo empregador abrangido pelo incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial;”.

Com efeito, escapa a qualquer juízo de racionalidade, que a declaração de ilicitude de despedimento de um trabalhador, com toda a carga subjetiva de apreciação que tal ilicitude tem inerente, pudesse afetar a globalidade dos trabalhadores da empresa relativamente à qual a medida tenha sido concedida, o que seria ainda mais gritante se, em consequência do despedimento declarado ilícito, o trabalhador tivesse sido reintegrado.

O PP revela-se, pois, credor de fortíssimos reparos críticos, mormente os ora ressaltados.

Projeto de decreto-lei que estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho, com vista à minimização de riscos de transmissão da infeção por SARS-COV-2 e da pandemia da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais

A Confederação na sua Nota crítica realçou, em geral, os seguintes aspetos:

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



I. Questão Prévia

Foi concedido um prazo de 2 dias úteis para pronúncias sobre o projeto. A análise e a elaboração de propostas tendentes à melhoria dos documentos remetidos à CIP exigem, nomeadamente em matérias com cariz eminentemente técnico e determinantes para o processo de recuperação económica que todos desejamos, um espaço de tempo que não se coaduna, minimamente, com o prazo que o Executivo impôs.

Diga-se, aliás, que já são vários os casos em que o Executivo tem, sucessivamente, imposto prazos manifestamente reduzidos aos parceiros sociais para se pronunciarem em diferentes matérias.

Mais: larga maioria das matérias objeto de consulta à CIP, como a matéria em apreço, torna necessário - impõe mesmo -, a audição da sua estrutura representada, o que implica, naturalmente, para o efeito, um lapso temporal minimamente razoável.

II. Projeto de decreto-lei

1.

Na perspetiva da CIP, é absolutamente vital que o espaço legal não deixe de reconhecer e dar possibilidade de resposta às diferentes realidades dos vários setores, dimensão e tipologia das empresas.

O ajustamento de novas obrigações por setores de atividade, dimensão e tipologia das empresas, isto é, às diferentes realidades empresariais, afigura-se essencial para uma gestão que permita conciliar a retoma económica com a proteção da saúde de todos.

Vários são os exemplos concretos e demonstrativos da necessária flexibilização na incorporação de medidas concretas.

2.

O regime é concebido com carácter transitório, pelo que tem de se prever já, no próprio diploma, quando termina a respetiva produção de efeitos, à semelhança, aliás, do que sucedeu com outros regimes excecionais e temporários – cfr. a redação original do artigo 20º (Produção de feitos) do Decreto-Lei n.º 10-G/2020 de 26 de março, que estabelece uma medida excecional e temporária de proteção dos postos de trabalho, no âmbito da pandemia COVID-19.

3.

É preciso clarificar, a bem da certeza e segurança, a que áreas geográficas é aplicável o regime.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



4.

As empresas compreendem a necessidade de adotar medidas e estão comprometidas com o objetivo de proteger a segurança e saúde dos trabalhadores.

Sem prejuízo do supramencionado, considera-se que se deve salvaguardar e excepcionar as empresas que operam em setores essenciais, as empresas cujo período de funcionamento tenha sido alargado mediante autorização dos membros do Governo com competência na matéria ou em relação às quais tenha sido autorizada a laboração contínua.

Com efeito, tendo em conta a finalidade ou a forma de organização específica destas atividades, as quais, devido até aos seus períodos alargados de funcionamento, implicam a adoção de horários desfasados ou em regime de turnos, a aplicação de medidas adicionais como as previstas no artigo 2º, constrangeriam fortemente a organização do trabalho, burocratizando e complicando injustificadamente a sua gestão do trabalho, podendo inclusive obstar ao normal funcionamento de tais atividades essenciais, para além de implicarem acréscimos de custos numa altura em que a generalidade das empresas atravessa dificuldades.

Mais, nesta fase atípica marcada pelo COVID-19, as empresas que operam nas condições apontadas, necessitam de flexibilidade para, por exemplo, fazer face a ausências de trabalhadores e outros imprevistos, de forma a poderem continuar a assegurar o seu correto funcionamento.

5.

Projeta-se que *“O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.”*

Não obstante a publicação e as várias notícias veiculadas pelos meios de comunicação social sobre o artigo 4.º (Teletrabalho e organização de trabalho) da Resolução do Conselho de Ministros n.º 70-A/2020, de 11 de setembro, que declara a situação de contingência, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, a verdade é que as regras concretas e detalhadas só serão determinadas com a publicação do projeto em análise e as mesmas, pelos motivos já apontados, não se revelam de fácil compreensão e, assim, aplicação.

Assim sendo, é imprescindível conferir tempo às empresas para procederem à necessária e, por vezes, muito complexa, reorganização, o qual não deve ser inferior a uma semana.

Segunda fase de consulta da Comissão Europeia aos Parceiros Sociais sobre salários mínimos justos

A CIP informou, quer o Governo português quer a Comissão Europeia, da seguinte posição:

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



A Comissão Europeia, na sequência da primeira fase desta consulta, que teve lugar entre 14 de janeiro e 25 de fevereiro de 2020, decidiu lançar, no passado dia 3 de junho, a segunda fase da consulta aos parceiros sociais sobre “formas de garantir salários mínimos justos para todos os trabalhadores na União Europeia”.

Neste âmbito, continua a ser entendimento desta Confederação que a presente iniciativa é suscetível de manifesta crítica, merecendo, por isso, frontal discordância e oposição.

Como se sabe, a maioria dos Estados-Membros (22 Estados) da União Europeia (EU) tem instituído um regime de salário mínimo.

Não obstante, o modo como o mesmo é fixado e as componentes que são tidas como referência nessa fixação, bem como o nível de intervenção dos parceiros sociais no plano nacional, variam muitíssimo de Estado para Estado, de acordo, aliás, com as regras e práticas que marcam os respetivos sistemas de relações laborais.

Na perspetiva desta Confederação, é crucial ter em conta e respeitar a diversidade dos sistemas de relações laborais vigentes nos diferentes Estados-Membros, assim como os seus métodos de fixação de salários.

As regras e práticas existentes resultam de configurações constitucionais ou legais, que são produto de escolhas e tradições políticas profundamente enraizadas nos diversos Estados-Membros e que, obrigatoriamente, têm de ser respeitadas.

Cumprido, também, destacar que a UE, no âmbito das políticas sociais estabelecidas pelo Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, não tem competência para introduzir instrumentos vinculativos quanto ao nível dos salários ou sobre a negociação coletiva.

Sublinhe-se, igualmente, que, de acordo com o Tratado, o papel da UE nos assuntos sociais consiste em complementar e apoiar as ações dos Estados-Membros, respeitando a divisão de poderes entre estes e a UE.

Acresce que o princípio n.º 6 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em 17 de novembro de 2017, refere que “*Todos os salários devem ser fixados de forma transparente e previsível, em conformidade com as práticas nacionais e respeitando a autonomia dos parceiros sociais.*”.

O salário mínimo, em Portugal, é fixado pelo Governo, após consulta aos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), devendo ser ponderados, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Não obstante tal sistema, sabemos que o valor definido pelo Governo tem múltiplos impactos, nomeadamente ao nível da competitividade da economia e das empresas, dado que o valor fixado não raro, assume-se, na prática, como referencial à negociação coletiva, produzindo um efeito de arrastamento – direto, por determinação legal, e indireto, por pressão sindical – ao longo dos diferentes níveis de retribuições constantes das tabelas das convenções coletivas.

Na perspetiva da CIP, a melhoria dos standards de vida dos cidadãos europeus não pode passar por “forçar”, na secretaria ou por mero decreto, salários mínimos elevados que não tenham em conta as diferentes circunstâncias dos Estados, nomeadamente os diferentes níveis de vida, de produtividade e de competitividade, os quais são influenciados por um conjunto de fatores que não são homogêneos nos vários Estados. Raciocínio contrário, poderá afetar a capacidade global da Europa para criar riqueza e emprego.

Se a Comissão decidir avançar na matéria, o que se considera criticável, em caso algum deveria ir além de um instrumento não vinculativo, ou seja, uma Recomendação.

E a elaboração de tal Recomendação teria de envolver os parceiros sociais através de um processo tripartido de consulta.

Projeto de Portaria de Condições de Trabalho para Trabalhadores Administrativos, o qual foi publicado na Separata do Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) n.º 22, de 17 de julho de 2020

A CIP na sua posição referiu, em síntese, o seguinte:

O Projeto, em síntese, prevê: i) Um aumento médio global da tabela remuneratória de 2,41% (de 2,58% a 4,10% para os 5 níveis com remunerações mais baixas, e, acréscimos de 1,20% a 1,64% para os níveis mais elevados); ii) Aumento do subsídio de refeição de 4,80€ para 5,00€, o que corresponde a um acréscimo de 4,17%; iii) Que a produção de efeitos retroativos seja estabelecida ao primeiro dia do mês da publicação da portaria no Diário da República.

A CIP reafirma e acentua a posição já assumida no âmbito da comissão técnica constituída ao abrigo do n.º 2 do artigo 518º do Código do Trabalho, a saber:

1.

Portugal, assim como o resto do Mundo, encontra-se perante uma situação excecional com profundos impactos humanos, sociais e económicos.

Estamos, eventualmente, perante a pior crise que Portugal alguma vez vivenciou.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



A CIP considera que, face à intensidade e amplitude dos efeitos resultantes da crise pandémica atual, deve haver uma focalização clara e sem margem para quaisquer dúvidas em temas que permitam responder aos múltiplos e diferentes desafios colocados pela pandemia em curso.

E julgamos que poucas dúvidas haverá, no que respeita ao principal desafio e, assim também, objetivo: a sobrevivência do tecido produtivo, ou seja, das empresas, e a consequente manutenção do emprego.

Este é o tema. É neste tema que todos os esforços e/ou investimentos devem ser focalizados.

2.

A CIP entende que qualquer proposta de aumento salarial, quer ao nível das tabelas salariais quer ao nível do subsídio de refeição, é, agora e mesmo no futuro imediato, manifestamente inoportuna face aos esforços coletivos que neste momento estão a ser alocados à sobrevivência das empresas e, em consequência, à manutenção do emprego.

No contexto atual, em que os gestores desesperam para manterem as empresas em funcionamento, eventuais aumentos de custos constitui um fator adicional que em nada contribuiria para mitigar ou atenuar os efeitos que a pandemia do COVID-19 está a provocar.

3.

Enveredar por soluções diferentes desta que acabamos de ressaltar, constitui ou representa, na perspetiva desta Confederação, uma total insensibilidade, e mesmo, afronta, relativamente a todos aqueles que no terreno lutam afincadamente pelo futuro individual, mas também coletivo de Portugal e sobremaneira a quantos, fruto do quadro que se atravessa, têm de ver as suas remunerações diminuídas e empregos a desaparecer.

Questiona-se: Considera o Governo que, na atual conjuntura económica portuguesa, que, infelizmente demorará a ser ultrapassada, existem condições para, realisticamente, de forma prudente e sensata, se proporem quaisquer aumentos ?

Na perspetiva da CIP, não !!!

Repete-se, o conteúdo do Projeto é inoportuno e ofensivo para todos aqueles, empregadores e trabalhadores, que, diariamente, desenvolvem esforços no sentido de preservarem as empresas, os empregos e, a final, a coesão social.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Proposta de Lei n.º 51/XIV/1.ª - Concede ao Governo autorização legislativa para legislar em matéria relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2018/957, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva n.º 96/71/CE, do Parlamento e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio

A CIP referiu, em geral, o seguinte:

I – A Autorização Legislativa

Sem prejuízo da manifesta crítica que a Diretiva (UE) 2018/957, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, suscita junto desta Confederação, o sentido e extensão da autorização legislativa está em conformidade com a Diretiva a transpor.

II – O Decreto-Lei Autorizado

Segundo o seu artigo 1.º (Objeto), “*O presente decreto-lei transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2018/957, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE, do Parlamento e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, procedendo à primeira alteração à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio*”.

Verifica-se, assim, que o legislador nacional pretende transpor a Diretiva (UE) 2018/957 através da alteração à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, que transpõe a Diretiva 2014/67/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Ao invés do juízo que formulámos a propósito da autorização legislativa, na perspetiva da CIP, o Decreto-Lei Autorizado suscita algumas críticas, dúvidas e alertas, a saber:

1.

A subalínea ii) da alínea e) do número 3 do artigo 5.º (Acesso à informação), na redação conferida pelo artigo 2.º do Decreto-Lei Autorizado, prevê o seguinte:

“1 - As informações relativas às condições de trabalho a que o trabalhador destacado em território português tem direito, previstas no artigo 7.º do Código do Trabalho e nos artigos 3.ºA, 3.º-B e 3.º-C da presente lei, são divulgadas em sítio oficial na Internet a nível nacional, segundo formatos e normas que assegurem o acesso a pessoas com deficiência.

(...)

3 – (...)

e) (...)

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



ii) Retribuição, incluindo os seus elementos constitutivos, nos termos da lei ou de regulamentação coletiva de trabalho de eficácia geral aplicável.”.

A CIP, em múltiplos diferentes períodos e contextos, sempre assumiu e defendeu, no que ao princípio da importância e clareza da informação diz respeito, a importância da existência de mais e melhor informação.

De facto, na perspetiva da CIP, neste e em outros domínios, assume particular importância o reforço da informação dada às empresas e aos trabalhadores sobre os seus direitos e obrigações, de forma a poderem, adequada e fundamentadamente, tomar as suas decisões – a existência de mais e melhor informação é um pré-requisito para o bom cumprimento.

O reforço e a qualidade da informação poderão auxiliar as empresas e trabalhadores a ultrapassarem dificuldades e obstáculos com que se deparam nas suas atividades, contribuindo, assim, para a melhoria das condições de trabalho, da produtividade e da competitividade.

É neste contexto que se julga adequado que a informação já atualmente vertida no portal da ACT seja complementada, no mínimo, com o conteúdo do artigo 260.º (Prestações incluídas ou excluídas da retribuição) do Código do Trabalho.

2.

O n. 1 do artigo 12.º (Responsabilidade na subcontratação), na redação conferida pelo artigo 2.º do Decreto-Lei Autorizado, prevê o seguinte:

“1 - Nas situações de destacamento abrangidas pelo artigo 6.º e 8.º do Código do Trabalho e para efeitos das condições de trabalho previstas no artigo 7.º do mesmo Código e no artigo 3.ºA da presente lei, o contratante a quem o serviço é prestado é solidariamente responsável nos termos do n.º4 do artigo 551.º do referido Código, bem como por qualquer retribuição líquida em atraso correspondente à retribuição mínima legal, convencional ou garantida por contrato de trabalho, devida ao trabalhador destacado pelo prestador de serviços, enquanto subcontratante direto.” (sublinhado nosso).

Por sua vez, a redação atual do n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, prevê:

“1 — Nas situações de destacamento abrangidas pelo artigo 6.º do Código do Trabalho e para efeitos das condições de trabalho previstas no artigo 7.º do mesmo Código, o contratante a quem o serviço é prestado é solidariamente responsável por qualquer retribuição líquida em atraso correspondente à retribuição mínima legal, convencional ou garantida por contrato de trabalho, devida ao trabalhador destacado pelo prestador de serviços, enquanto subcontratante direto.”

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Da comparação de ambos os dispositivos, verifica-se e resulta que é intenção do legislador ampliar a responsabilidade na subcontratação através da aplicação do n.º 4 do artigo 551.º do Código do Trabalho conforme supratranscrito.

A Diretiva a transpor é omissa neste aspeto.

Assim, o legislador nacional está a ir para além do que é imposto pela Diretiva.

Na perspetiva da CIP, a solução projetada não se revela justificada e adequada, pelo que a remissão para o n.º 4 do artigo 551.º do Código do Trabalho deve ser eliminada.

3.

O n.º 3 do artigo 3.º-C (Destacamento de longa duração), aditado pelo artigo 3.º do Decreto-Lei Autorizado, refere o seguinte:

“3 - Mediante comunicação fundamentada à ACT, da qual conste a indicação das razões que justificam o prolongamento do destacamento, as condições referidas no n.º 1 são aplicáveis após 18 meses de duração efetiva.” (sublinhado nosso).

Neste âmbito, cumpre ressaltar que as empresas apenas têm de proceder a uma “comunicação fundamentada”, ou seja, o prolongamento da duração do destacamento não está sujeito a qualquer tipo de avaliação e aprovação por parte dos serviços da ACT.

4.

O n.º 5 do artigo 3.º-C (Destacamento de longa duração), aditado pelo artigo 3.º do Decreto-Lei Autorizado, prevê o seguinte:

“5 - Nas situações em que se verifique a substituição de um trabalhador destacado, por outro trabalhador destacado, a duração do destacamento corresponde à duração acumulada dos períodos de destacamento de todos esses trabalhadores, desde que tenham sido destacados para efetuar a mesma tarefa, no mesmo local, tendo em conta a natureza do serviço a prestar, o trabalho a executar e o local de trabalho.” (sublinhado nosso).

Neste âmbito, questiona-se: qual o sentido e alcance do sublinhado da parte final do n.º 5 ?

Para além de não se compreender, não se identifica solução igual na Diretiva a transpor.

5.

O artigo 6.º (Aplicação no tempo) do Decreto-Lei Autorizado projeta o seguinte:

“O disposto no artigo 3.º-C da Lei n.º 29/2017, de 30 de maio, na redação conferida pelo presente decreto-lei, aplica-se aos destacamentos iniciados antes da entrada em vigor do presente decreto-lei, mas só produz os efeitos nele previstos, quanto às condições de trabalho aplicáveis, a partir do momento em que atinjam uma duração efetiva superior a 12 meses.”

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@ cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@ cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@ cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INICIATIVA SOCIAL
EMPREGO



UNIAO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Por outro lado, o artigo 7.º (Entrada em vigor) do Decreto-Lei Autorizado prevê que “O presente decreto-lei entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação”.

Na perspetiva da CIP, as soluções projetadas são manifestamente injustificadas e desadequadas.

Em ambas as soluções, o que se verifica é aplicação imediata ou quase imediata de um novo conjunto de regras, nomeadamente às empresas, sem qualquer tempo para proceder à sua análise e adaptação que se venha a impor.

Recorde-se que a transposição da Diretiva devia ter lugar até 30 de julho de 2020 (v.g. n.º 1 do artigo 3.º da Diretiva (UE) 2018/957).

Ou seja: i) O legislador nacional dispôs de um prazo de 2 anos para proceder à transposição; ii) O mesmo legislador não respeitou tal prazo e, iii) para compensar tal inatividade, pretende aplicar às empresas, de forma imediata, o novo quadro jurídico.

Atente-se ainda que, quanto ao disposto no artigo 6.º, não é difícil conceber situações cuja duração efetiva possa ultrapassar os 12 meses no 1.º, 2.º, ou 3.º dia após a entrada em vigor das alterações à Lei n.º 29/2017, de 30 de maio.

Trata-se, repete-se, de uma solução injustificada e desadequada, não podendo as empresas ser prejudicadas pela aparente apatia do legislador nesta matéria.

Intervenções públicas

Foram várias as intervenções públicas efetuadas, entre as quais se destacam, a intervenção no Workshop promovido pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa sobre Políticas Públicas na Longevidade e a intervenção no Webinar que visou lançar o projeto do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho.

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

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
Tel: +351 21 316 47 00
Fax: +351 21 357 99 86
E-mail: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
Tel: +351 22 600 70 83
E-mail: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168
1000 Bruxelas - Bélgica
Tel: +32 27325257
E-mail: cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:

