

***“Livro Verde do Futuro do Trabalho: Linhas de reflexão sobre alguns aspetos-chave
Documento para suporte a discussão em CPCS”***

(Documento distribuído pelo Governo em 25 de novembro de 2020)

– Contributo da CIP –

I – Em geral

1.

Tal como se refere no documento em análise, *“O Livro Verde do Futuro do Trabalho está previsto no Programa do XXII Governo”* – v. item *“Promover uma adequada regulação das novas formas de trabalho.”* do capítulo *“V.IV. Proteção social na mudança”* deste Programa.

Tal previsão foi formulada meses antes de a infeção por SARS-CoV-2 (Covid-19), declarada pandemia pela Organização Mundial de Saúde no passado mês de março, ter alterado, por completo, as perspetivas económicas e sociais que, na altura, se anteviam para o nosso País e para o Mundo.

Em 09 de julho de 2020, teve lugar o *“Webinar Futuro do Trabalho: Desafios e as oportunidades que se colocam no Futuro do Trabalho em Portugal”*, onde a CIP participou, e, em 31 de julho do corrente ano, após solicitação do Gabinete do Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, a CIP remeteu a este mesmo Gabinete o respetivo Contributo da Confederação sobre a *“Apresentação do Projeto Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”*.

Na referida participação e no citado Contributo, a CIP ressaltou alguns aspetos, reconhecendo, do mesmo passo, a dificuldade associada a exercícios prospetivos, nomeadamente num contexto Covid e pós-Covid – o que implica uma estabilização e posterior recuperação económica e social –, e o carácter multidisciplinar das matérias impactantes no tema *“O Futuro do Trabalho”*.

Em síntese, no domínio destas discussões, como, aliás, no âmbito de toda a temática do Futuro do Trabalho, a CIP considera determinante, quer para a materialização da modernização do tecido produtivo quer para o reforço da competitividade das empresas, a Educação e Formação Profissional, no contexto da aprendizagem ao longo da vida, a antecipação das profissões do futuro, dado que muitas serão totalmente novas, e outras foram e serão extintas ou profundamente reformuladas, a existência de uma política e de um ambiente regulatório favorável às empresas, e a forma como vamos enfrentar o desafio da natalidade.

Assim, verifica-se, desde logo, que, na evolução entretanto registada entre documentos – o documento apresentado no citado Webinar e o presente documento –, persiste-se em omitir qualquer referência à **existência de uma política e de um ambiente regulatório favorável às empresas.**

Creemos que um tal quadro é absolutamente crítico para o sucesso da digitalização e, portanto, para o Futuro do Trabalho.

Para dar resposta às consequências da mudança em curso, nomeadamente pelo facto de ser possível trabalhar praticamente em qualquer momento e em qualquer parte do Mundo, é necessário imprimir maior **flexibilidade às atividades produtivas, bem como desburocratizar e desmaterializar** as obrigações que, atualmente, impendem sobre quem, disposto a correr riscos inerentes ao próprio funcionamento do mercado, desenvolve ou inicia uma atividade empresarial.

A CIP continua convicta de que, mesmo em época de crise, a única via para criar emprego sustentável são as empresas, pelo que só através da preservação da viabilidade destas e da criação de novas ou do desenvolvimento das existentes, será possível gerar novos postos de trabalho.

É, assim, necessário combater os fatores que condicionam o desenvolvimento e, não raro, a própria sobrevivência das empresas, como, por exemplo, o acesso ao financiamento, o excessivo enquadramento regulamentar e burocrático da atividade económica, a ineficácia e lentidão da Administração Pública, os obstáculos à concorrência, como a economia informal, e a prestação de serviços públicos, de onde se destaca a aplicação da Justiça pelos Tribunais.

Por outro lado, cumpre deixar, desde já, bem claro, que – como aliás é consabido – **Livros Verdes** constituem, em geral, documentos preparatórios de consulta, contendo temas para reflexão, discussão e debate público com o fim de orientação em relação a um determinado assunto, apresentando um retrato objetivo desprovido de opções ideológicas ou políticas.

Seguem-se-lhes os chamados **Livros Brancos**, que comportam uma série de possíveis medidas a tomar, apresentando uma política detalhada para discussão e decisão política.

Neste contexto, a CIP vê com muita apreensão o facto de, em todos os documentos que até ao momento lhe foram remetidos relativamente ao Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, não haver qualquer referência ao momento de apresentação de um Livro Branco que se lhe siga.

Em 2016, o “Livro Verde sobre as Relações Laborais” não foi seguido de um Livro Branco, o que, na perspetiva da CIP, truncou a discussão, mormente em torno do Banco de Horas Individual, da contratação a termo e da contratação coletiva.

Rompeu-se, abruptamente e sem qualquer justificação, com a boa prática ocorrida, por exemplo, quer em 1997, com a apresentação dos Livros Verde (em dezembro) e Branco (em junho) sobre a Segurança Social, quer em 2006/2007, com o Livro Verde (em abril de 2006) e o Livro Branco (em novembro de 2007) sobre as Relações Laborais.

Estamos num momento disruptivo, mas será tão disruptivo que impeça ou dispense a apresentação de um Livro Branco numa temática com este impacto ?

Creemos que não.

Diga-se, desde já, que a CIP vê o presente Contributo como algo que, quando necessário, possa corrigir e enriquecer o documento com vista a obter-se um Livro que, ao retratar, de forma objetiva e isenta, o Futuro do Trabalho, permita uma reflexão e um posicionamento sério e fundamentado por parte dos atores envolvidos.

Na perspetiva da CIP, o presente exercício, onde este Contributo se integra, apenas constituirá uma mais valia se o Livro Verde proceder a um retrato objetivo desprovido de opções ideológicas ou políticas.

Caso contrário, o Livro Verde não terá qualquer credibilidade.

2.

Ora, no documento em apreço, o Governo *“suscita aos parceiros sociais que se pronunciem, no que entenderem como relevante, sobre o presente documento e, em particular acerca das seguintes questões:*

- *a pertinência de cada um dos temas incluídos neste documento e do respetivo enquadramento para a reflexão sobre o futuro do trabalho, identificando que temas e aspetos deverão ser, na Perspetiva de cada parceiro, mais centrais no Livro Verde do Futuro do Trabalho;*
- *a pertinência dos conteúdos e, em particular, das linhas de reflexão para as políticas públicas enunciados em cada um dos temas, na ótica de futuros desenvolvimentos, incluindo trabalho em CPCS, identificando nomeadamente quais as prioridades de cada parceiro na ótica da regulação e das políticas públicas.”*

O dito documento, por seu turno, inclui 8 temas, a saber:

- As dinâmicas de transformação do emprego decorrentes das transições em curso, e desde logo, da automação e da transição digital;
- A expansão do teletrabalho;
- As plataformas digitais e o trabalho prestado através delas;
- O surgimento dos chamados “nómadas digitais”;
- A proteção social nas novas formas de trabalho;
- A centralidade da formação e das competências, em sentido lato;
- As questões do associativismo e da representação dos trabalhadores;
- Clima, ambiente e território.

Relativamente a cada um desses 8 temas, o Governo procede ao respetivo enquadramento (sob os itens *“Contexto”* e *“Alguns dados”*) e enuncia as *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”* que entende dever prosseguir.

a)

Em dois dos citados temas (“2. *Teletrabalho*” e “3. *Trabalho nas plataformas digitais*”), alude-se, sob as tais “*Linhas de reflexão para as políticas públicas*”, à **promoção da negociação coletiva**, sendo que, no tema “7. *Associativismo, representação dos trabalhadores e diálogo social*” expressam-se inúmeras virtualidades a propósito deste instrumento, referindo-se, mesmo que a “*negociação coletiva constitui uma instância fundamental de adaptação da legislação laboral às especificidades de cada setor e empresa, de promoção da paz social e de regulação da concorrência, e constitui, por isso, um desiderato nacional e internacional.*”.

A CIP perfilha este entendimento.

A CIP não compreende – tem mesmo por totalmente incoerente –, por isso mesmo, que o Governo queira, aqui, em torno das discussões sobre o Livro Verde do Futuro do Trabalho, promover e dinamizar a negociação coletiva, quando, no passado dia 07 de novembro de 2020, o mesmo Governo apresentou à Assembleia da República a Proposta de Lei 63/XIV, que procede à suspensão excepcional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho.

O advento da digitalização da economia e a designada “quarta” revolução industrial, muito maiores exigências vão colocar à contratação coletiva, não só nos temas constantes do Livro Verde, mas, também, noutros domínios, mormente onde se colocam imperiosas exigências que se prendem com a celeridade vertiginosa com que se criam e destroem profissões e/ou categorias profissionais.

É, assim, totalmente incompreensível que, num momento em que o Governo lança a discussão em torno do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, presente, também, ao Parlamento, uma Proposta de Lei que visa suspender os prazos de sobrevivência.

Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho que, como se viu, contém temas para os quais o próprio Governo convoca a negociação coletiva para o desenvolvimento e conformação de matérias que, nessa mesma sede, devem obter definição e ajustamento às situações concretas dos setores e das empresas.

Assim sendo, e tornando-se absolutamente imperioso, como condição *sine qua non*, que as partes se encontrem motivadas para a negociação, como explicar a suspensão de prazos constante daquela Proposta de Lei ?

Tal suspensão terá, como efeito direto e imediato, a retração das partes e a sua indisponibilidade para qualquer dinâmica negocial.

A previsão de se estabelecer uma “*suspensão excepcional dos prazos de sobrevivência de convenção coletiva de trabalho*” (cfr. artigo 1º da citada Proposta de Lei), revela-se, isso sim, potenciadora de imobilismo e estagnação, quer na dinâmica quer nos conteúdos da contratação coletiva, quando, amiúde, o próprio Governo reitera e apregoa a necessidade da revitalização daquela dinâmica e do enriquecimento e atualização destes conteúdos.

E tudo isso quando setores há onde vigoram convenções coletivas completamente desfasadas da realidade, onde esta já não se revê minimamente, e onde outro papel não resta à contratação coletiva aplicável a não ser constituir um peso morto, obstrutor e gerador de permanente conflitualidade.

b)

Em dois outros dos também citados temas (“3. Trabalho nas plataformas digitais” e “8. Clima, ambiente e território”), refere-se, igualmente sob as ditas “*Linhas de reflexão para as políticas públicas*”, a necessidade de se **desenvolver estatísticas**, destinadas a colmatar a escassez de informação e a monitorizar e avaliar de forma mais rigorosa as evoluções das temáticas em causa.

Também neste aspeto, a CIP perfilha o entendimento do Governo: são necessárias mais estatísticas e estudos que permitam entender e monitorizar as tendências dos mercados, mormente quanto a novas formas de prestação de atividades.

Mas reconhecendo, como reconhece, que há falta de informação, a CIP não entende como pode o Governo precipitar-se, dispondo-se a regular tudo o que se lhe aparenta ser mais favorável a uma das partes da relação, mormente aquela que, intuitivamente, lhe parece ser a do trabalhador, ainda que o próprio possa não querer assumir esse estatuto.

Veja-se, por exemplo, a intenção do Governo expressa no citado tema “3. Trabalho nas plataformas digitais”.

Sob tal tema, mesmo relativamente a situações em que “*não se colocam questões ao nível da qualificação do tipo contratual, ou seja, mesmo quando existam verdadeiros contratos de prestação de serviço*”, o Governo quer, a tudo o custo “*regular o tipo de relação que se estabelece entre a plataforma e os seus colaboradores, de forma a evitar contratos desequilibrados, cláusulas abusivas, renúncias de direitos por parte dos colaboradores, e de modo a assegurar aos trabalhadores o acesso a mais direitos e a proteção social adequada, proporcionando assim condições de dignidade a quem presta esta atividade*”, sugerindo, para o efeito – não o faz por menos –, «*a criação de uma “presunção de laboralidade” ajustada à prestação de trabalho através de plataformas digitais*».

c)

Em contraste com este ímpeto intervencionista e regulador, verifica-se que, **por uma só vez, o documento em apreço sinaliza a necessidade de “Promover a desburocratização e simplificação”** – cfr. tema “5. Proteção social nas novas formas de trabalho” quando aborda o acesso aos sistemas de proteção social, previdenciais e outros, para todas as categorias de trabalhadores, potenciando o uso de novas tecnologias.

d)

Na perspetiva da CIP, o documento em apreço patenteia uma visão tendenciosa e rigidificadora do mercado de trabalho.

É tendenciosa, na medida em que, ao invés de procurar exponenciar ou dar espaço para o desenvolvimento dos efeitos positivos que decorrem da digitalização, incute uma visão onde os riscos são sempre sublinhados e muitíssimo superiores aos benefícios.

E rigidificadora, uma vez que se precipita para a regulação de toda e qualquer evolução do mercado de trabalho, com intuitos muito pouco flexíveis, sem, como se viu, conhecer verdadeiramente as tendências que este enfrenta.

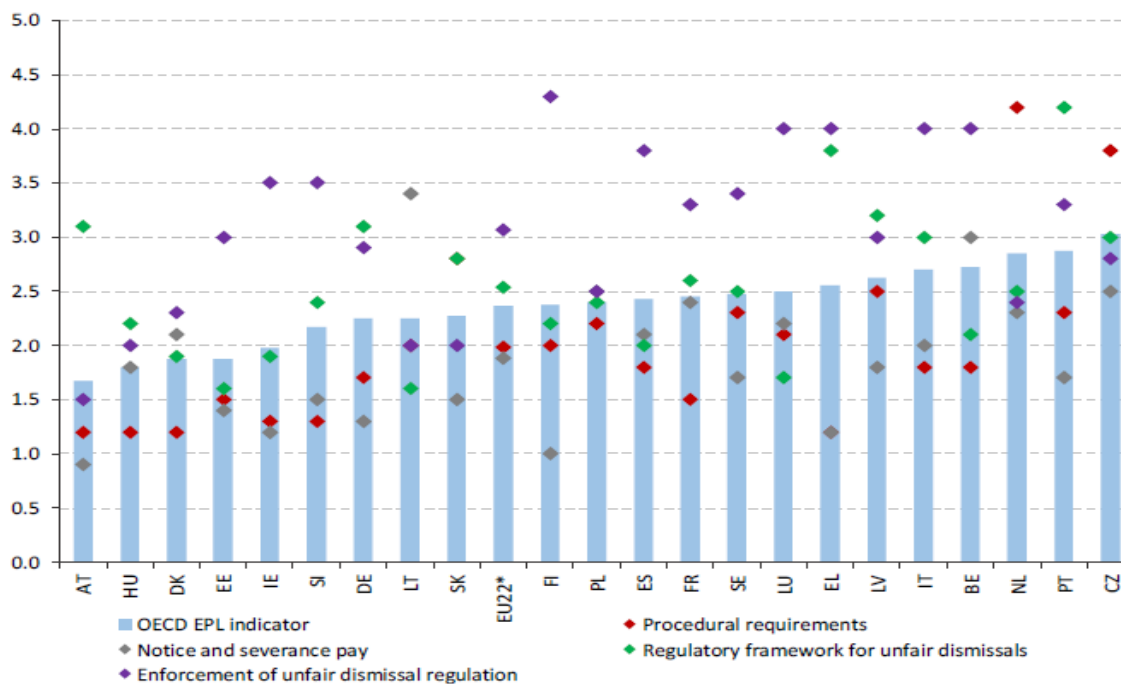
Diga-se, aliás, que tal rigidez é atualmente conhecida e reconhecida, sendo que, ainda hoje, a legislação laboral portuguesa está longe, muito longe, de se considerar flexível.

Neste âmbito, é de sublinhar a seguinte passagem vertida na página 82 da proposta de Relatório Conjunto sobre o Emprego 2021 da Comissão Europeia:

“Protection Legislation (EPL) indicator, in a ranking of 0 to 6. Some Member States, such as Denmark, Estonia, Hungary, Ireland and Austria, have an overall score of the EPL indicator below 2, pointing to a more flexible regulation of labour markets; while others, such as Belgium, Czechia, Italy, Latvia, the Netherlands and Portugal, show an EPL indicator between 2.5 and 3, pointing to more tightly regulated labour markets.” (sublinhados nossos).

De acordo com a *“Figure 48: Member States have shaped differently their employment protection legislation”*, Portugal é o segundo país com a legislação protetora de emprego mais rígida da União.

Figure 48: Member States have shaped differently their employment protection legislation
 OECD indicators: Strictness of regulation of individual dismissals of regular workers, 2019



(*) EU-22 refers to the average score of the 22 Member States analysed in the OECD EPL database.
 Source: 2020 OECD indicators of employment protection legislation.

Da rigidez deste quadro regulador das relações laborais continua a resultar, igualmente, grande desincentivo à contratação de trabalhadores, ante a dificuldade de proceder aos adequados reajustamentos quando necessários.

Daí que alguns institutos tenham de sofrer reformas, com vista à sua flexibilização, que lhes confirmem maleabilidade suficiente para se adaptarem às exigências de competitividade que envolvem o mundo empresarial e laboral no contexto de feroz concorrência global que empresas e trabalhadores quotidianamente enfrentam.

3.

A pandemia causada pelo COVID-19 convoca uma nova realidade que se afigura, sem dúvida, disruptiva relativamente à evolução económica e social verificável até ao seu surgimento. Os impactos económicos e sociais provocados pela redução ou suspensão de atividades nas empresas e nos mercados estão a ter consequências que é necessário encarar através da conceção e implementação de medidas que permitam, no momento presente, estabilizar a situação e, posteriormente, acelerar a retoma, atenuando, concomitantemente, todos os efeitos negativos que emergem desta situação.

A atividade económica está a conhecer fortes recuos, sendo, portanto, 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, como, aliás, temos vindo a dizer e ora reiteramos, é que muita da atividade que se manteve durante a fase de contenção da pandemia, mormente em setores especialmente vocacionados para a exportação, acusa, agora e com perspetivas prolongadas, quebras nos fornecimentos de matérias-primas e cancelamentos de encomendas como nunca antes foram registados.

Ora, quer na fase de estabilização quer no período de recuperação que se lhe deverá seguir, é absolutamente imperioso **criar um ambiente regulatório favorável ao desenvolvimento da atividade económica, imbuído da maior flexibilidade**, por forma a propiciar às empresas instrumentos que lhes permitam ajustar as suas atividades à volubilidade das circunstâncias e satisfazer todas as oportunidades de encomendas que surjam no mercado, contendo o alargamento dos níveis de desemprego.

Para dar resposta às consequências da mudança em curso, torna-se, portanto, imprescindível potenciar, também através do quadro jurídico regulador das relações laborais, a promoção da produtividade e da competitividade do tecido produtivo – única via para preservar e potenciar emprego.

Esta é a prioridade.

Trazer para a ribalta, neste momento, de forma mediática, a discussão do Livre Verde sobre o Futuro do Trabalho - sobretudo quando Portugal vai assumir a Presidência da União Europeia -, tem como efeito evitar, ao transe, a incontornabilidade de equacionar, conceber, discutir e implementar medidas nestes domínios e com tal desiderato, que são a verdadeira prioridade.

Tendo bem presente o que é prioritário, e correspondendo a solicitação da Senhora Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, formulada na reunião da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), realizada no dia 11 de novembro de 2020, a CIP remeteu a este Ministério, no passado dia 20 novembro de 2020, via CES, o seu Contributo relativo às melhorias que é necessário introduzir no regime de Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva de Atividade e outras medidas no âmbito sócio-laboral destinadas a potenciar a aplicação, operacionalização e eficácia deste regime, no pressuposto da sua prorrogação para próximo ano de 2021.

Para mitigar o aumento do número de falências e insolvências, a subida dos níveis de desemprego e o recurso, cada vez maior, ao regime de lay-off constante do Código do Trabalho, a CIP apresentou ao Governo, no citado Contributo, as linhas gerais de um regime de apoio à retoma progressiva de atividade das empresas (AERP), a vigorar durante 2021, de forma realista, pautado pela estabilidade, acessibilidade e simplicidade, que permita, com sustentação, assegurar a recuperação económica do tecido produtivo, controlando os níveis de desemprego através da preservação racional dos postos de trabalho que for possível assegurar e potenciando a criação de novos empregos.

Para além dessas linhas gerais de melhoria do AERP, a CIP apresentou, também, no mesmo Contributo, outras 4 medidas, no âmbito sócio-laboral, destinadas a potenciar a aplicação, operacionalização e eficácia deste regime de Apoio à Empresas e ao Emprego, a saber:

1. O restabelecimento do Banco de Horas Individual, em termos gerais (ou seja, para todos) e idênticos ao quadro que vigorou até à entrada em vigor da Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro;
2. A supressão dos limites ao número de revogações de contratos de trabalho por mútuo acordo com acesso ao subsídio de desemprego;
3. A manutenção, durante o ano de 2021, do atual valor do Salário Mínimo Nacional (€635,00);
4. A necessidade de criar mais flexibilidade na contratação.

Ora, quanto a estes temas prioritários, dos quais depende, incontornavelmente, o Futuro das Empresas, a CIP não obteve, até ao momento, qualquer resposta.

E discutir o Futuro do Trabalho sem Empresas é o mesmo que discutir o futuro do trabalho sem trabalho.

Sem prejuízo do que, assim, fica dito, procede-se, seguidamente, a uma análise dos 8 temas constantes do documento em apreço.

II – Em especial

1. Dinâmicas de transformação do emprego

A profundidade dos impactos das tecnologias em torno da automação, da transição digital, da robótica, da informática, da Inteligência artificial, da biotecnologia, da nanotecnologia e do controlo remoto, exigem, por parte das empresas, uma visão integrada, de modo a poderem antecipar respostas e soluções aos desafios crescentes com os quais terão de lidar.

Mas essas mesmas tecnologias servem, igualmente, de veículos ou instrumentos de transformação, mais ou menos profunda, da forma como o trabalho é realizado.

Nas empresas e tecido produtivo, a chave do sucesso encontra-se na capacidade de adaptação das organizações aos novos modelos de negócio que, amiúde, vão surgindo e evoluindo ao abrigo e no âmbito das possibilidades criadas pela digitalização.

É, assim, necessário que as empresas se modernizem através da adaptação a novos produtos, novos métodos de produção e distribuição, novos mercados, novos padrões de consumo e especialmente a um forte aumento da concorrência, num mundo onde terão de ser cada vez mais competitivas nos segmentos de mercado onde operam ou que aspiram a conquistar.

Assim, **desde logo**, o mais importante é **promover de forma massiva a formação**, a começar pelos ativos menos qualificados, seja para atualização e adaptação das profissões a novos contextos (transições verde e digital, incluindo automação), seja para trajetos de reorientação e reconversão daqueles que estão em profissões em risco de deixar de existir.

O envolvimento das associações de empregadores e empresariais, de âmbito sectorial, nacional e regional, bem como dos Centros de Formação Protocolares e Centros de Formação Empresariais de âmbito sectorial, nacional e regional, é crucial para o desenho e administração de formações adaptadas às novas necessidades das empresas num mundo em transformação acelerada.

Tal envolvimento deverá ficar plasmado no Programa de Recuperação e Resiliência e no próximo Quadro Financeiro Plurianual.

Em segundo lugar, além da aposta em áreas com potencial de criação de emprego, na formação e qualificação, é essencial repensar o direito do trabalho no sentido de favorecer a mobilidade e as transições profissionais.

Em terceiro lugar, parece-nos fundamental prever a criação de um **Instituto Digital Português**, para alavancar todo o domínio digital, temas de cibersegurança e apoio às empresas, para adequação à nova realidade digital. O apoio a ser dado deve ir desde a promoção, formação e *reskilling*, até à constituição de uma plataforma de recrutamento, para atração de perfis digitais internacionais.

Em quarto lugar, cumpre sinalizar o “crescendo” da linguagem utilizada no documento em análise: relativamente à igualdade, utiliza-se, no documento em apreço, a expressão “*segregação de género*”, fazendo-nos recordar alguns regimes segregacionistas raciais, cuja extinção só pecou por tardia, dado que nunca deveriam ter existido.

Sim, falemos claro, casos há em que o género feminino se encontra sub-representado em certas áreas do conhecimento. O documento em análise aponta para as áreas das TIC (Tecnologias da Informação e da Comunicação) e STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Todavia, quando nos referimos ao ensino, essa sub-representação não resulta de qualquer impedimento exterior, mas emerge do facto de alguns cursos ou áreas de ensino não se revelarem apelativos ou suficientemente atrativos para o público feminino. E deveriam sê-lo.

A solução é, assim, conferir maior atratividade ao ensino em tais domínios.

Até porque os impactos acima mencionados – automação, transição digital, Inteligência artificial, etc. – vão conduzir a uma transformação do mercado de trabalho, com o declínio de determinadas funções (sobretudo aquelas de natureza mais repetitiva e transacional) e potencial crescimento de outras, nomeadamente ao nível das já citadas TIC e STEM.

Existindo evidências de que o género feminino se encontra sub-representado nestas áreas, urge definir estratégias que permitam desconstruir estereótipos e incentivar mais mulheres a ingressar nestas atividades.

Todavia, alterar esta realidade implica, também, que as escolas consigam formar mais mulheres em carreiras técnicas, pelo que se revela necessário:

- Lançar iniciativas transversais (*mass media*), com destaque para mulheres com sucesso em áreas tecnológicas, incentivando mais mulheres a optarem por áreas de ensino tecnológico e um melhor equilíbrio de género nestas profissões, assim reduzindo a assimetria existente, isto para além dos incentivos à formação tecnológica feminina, atendendo à baixa representatividade do género nas áreas tecnológicas e industriais;
- Conceber e implementar políticas públicas destinadas a apoiar as empresas na reconversão de qualificações em áreas em que se prevê crescimento, apoiando a reentrada destas pessoas no mercado de trabalho (particularmente impactante nas indústrias mais tradicionais e com menor grau de automatização e digitalização, área social e terceiro sector, serviços, etc.);
- Criar períodos de transição para *reskilling*, suportados pelos regimes de proteção social, que permitam preparar as pessoas para novos desafios profissionais;

- Rever as políticas fiscais, para apoio dos cidadãos e das empresas, no que concerne a aquisição de equipamentos/instrumentos e serviços (internet), para uso profissional e/ou formação.

2. Teletrabalho

Sobre este tema, cumpre, desde já, assinalar que os dados relativos ao teletrabalho não permitem destrinçar, com clareza e exatidão, se se referem, apenas e tão-só ao teletrabalho, ou também a outras formas de trabalho à distância ou de trabalho remoto.

O teletrabalho constitui uma modalidade de contrato de trabalho, a par do contrato a termo resolutivo, do trabalho a tempo parcial, do trabalho intermitente, da comissão de serviço e do trabalho temporário (cfr. as 6 Subsecções da Secção IX do Capítulo I do Título II do Livro I Código do Trabalho).

O teletrabalho não é regulado como uma forma de prestação da atividade, mas como uma modalidade contratual especial. Inclusive, está sujeito a regras de forma e, em certos casos, a limites temporais.

Em primeiro lugar, no âmbito das *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”* relativas a este segundo tema, no documento em análise, elencam-se uma série de medidas, entre as quais se destacam, para o que agora nos interessa, as seguintes:

- *“necessidade de criação de mecanismos que contribuam para prevenir o prolongamento dos tempos efetivos de trabalho, ou uma ligação excessiva ao trabalho, promovendo a efetivação do direito ao desligamento profissional nos tempos de descanso;”*
- *“Refletir sobre instrumentos que garantam que o teletrabalho não penaliza especialmente as mulheres e que não agrava assimetrias nas tarefas domésticas, no cuidado informal e de modo geral na conciliação entre a vida profissional e familiar, nem compromete a igualdade de género no mercado de trabalho;”*
- *“Garantir a salvaguarda da privacidade dos trabalhadores e dos seus agregados familiares, em particular nos casos em que o teletrabalho é prestado no domicílio;”*
- *“Garantir que o teletrabalho não implique acréscimo de custos para os trabalhadores, nomeadamente em matéria de instalação, manutenção e pagamento de despesas relativas aos instrumentos de trabalho utilizados;”*

- *“Garantir o cumprimento de regras de segurança e saúde no trabalho, mesmo quando realizado no domicílio do trabalhador, bem como a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento, de forma a evitar que o teletrabalhador seja prejudicado em termos retributivos, quanto às condições de trabalho, formação e progressão na carreira;”*

Assim aglutinadas, as citadas medidas apenas se mostram orientadas para uma das partes da relação laboral, na perspetiva da prestação da atividade pelo trabalhador, omitindo tudo quanto se refere à outra parte da relação, ou seja, o empregador, mormente no que concerne à concretização do seu poder de autoridade e direção.

Ora, desse poder decorre a necessidade de se definirem mecanismos de controlo do tempo de trabalho, bem como do uso dos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador.

Tanto o controlo do tempo de trabalho como o controlo do uso dos instrumentos de trabalho, são, normalmente, efetuados através do recurso a diversos meios, sendo que, na prestação de trabalho em regime de teletrabalho ou trabalho à distância, tais meios têm de ser, naturalmente, os que se efetivam através dos instrumentos (ou ferramentas) utilizados pelo trabalhador durante a prestação do trabalho.

Pelo que cumpre questionar: como se equaciona propiciar ao empregador o controlo do tempo de trabalho e o controlo do uso dos instrumentos de trabalho por ele disponibilizados ao trabalhador, assim permitindo a concretização do poder de autoridade e direção daquele?

Mas também se coloca outra questão: como se intenta concretizar que *“o teletrabalho (...) não agrava assimetrias nas tarefas domésticas, no cuidado informal e de modo geral na conciliação entre a vida profissional e familiar”* ?

Temos bem presente que o teletrabalho tem, como um dos seus pressupostos, a realização *“habitualmente fora da empresa”* (cfr. artigo 165º do CT).

E reconhecemos que a prestação laboral em regime de teletrabalho ocorre, não raro, na residência do próprio trabalhador, onde, pela maioria dos relatos de que temos conhecimento, a sua vida familiar e pessoal interfere no seu desempenho profissional.

Tais interferências não podem deixar de se refletir negativamente nas atividades a que o trabalhador se encontra adstrito.

Neste contexto, impõe-se **flexibilidade**, porquanto qualquer rigidez que se intente imprimir neste tipo de regime apenas potenciará um indesejável clima de conflitualidade laboral, o que não aproveita a ninguém.

Em segundo lugar, em matéria de teletrabalho, devem, também, ser incluídos na presente discussão os seguintes pontos:

- A possibilidade de o teletrabalho ser imposto unilateralmente pelo empregador, de forma excecional e temporária, nomeadamente:
 - Em caso fortuito ou de força maior (p. ex. situação de doença, pandemias, etc.).
Além da situação mais atípica, como é o caso da pandemia, existem outras situações em que, temporária e excecionalmente, deveria ser possibilitado o recurso ao teletrabalho, como por exemplo quando se verifica alguma ocorrência que destrua o estabelecimento (p. ex. incêndios) ou que o torne inutilizável (p. ex. situação de realização de obras para retirar amianto), entre outros casos.
 - Por motivos de mercado, estruturais, tecnológicos, ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.
Esta alteração poderia ser temporária (ex. experiência) ou permanente, mediante a verificação de pressupostos económicos concretos.
- O reforço dos modelos híbridos de prestação de trabalho, com alternância entre a prestação no local de trabalho e à distância.
- A aposta na formação para o teletrabalho, a fim de ser prestado em condições de segurança física e digital, bem como em relação à utilização de ferramentas tecnológicas.
- Especial enfoque no desenvolvimento de regras específicas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) para a prestação de teletrabalho, já que o regime não está pensado para um recurso massivo a esta modalidade.
- Redução da taxa social única para modelos de trabalho à distância, mormente no caso de certas categorias de trabalhadores para regiões de baixa densidade populacional, incentivando o acesso ao mercado de trabalho nessas regiões e um eventual afluxo de

trabalhadores de outras regiões, concorrendo para uma maior coesão nacional e um desenvolvimento territorialmente mais equilibrado.

- Dedução integral no IRC das despesas não cofinanciadas das empresas com a formação de trabalhadores e chefias ao nível de teletrabalho e ferramentas digitais.

Em terceiro lugar, cumpre verificar que, até ao momento presente, a CIP não obteve qualquer reação, por parte do Governo, relativamente a um conjunto de questões e preocupações relacionadas com o regime excecional e temporário de teletrabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 94-A/2020, de 3 de novembro, que altera as medidas excecionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID -19, que remeteu à Senhora Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social no passado dia 13 de novembro de 2020.

Ainda uma palavra relativamente ao teor da última das *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”* relativas a este segundo tema, onde se refere: *“Promover a incorporação e regulação específica do teletrabalho na negociação coletiva e nos instrumentos de regulação coletiva de trabalho, de modo a estimular disposições negociadas e adequadas a cada empresa e setor”*.

Ante o reparo crítico formulado na parte *“Em geral”* do presente Contributo, e todas as considerações e reparos críticos aí expendidos, a propósito da apresentação, pelo Governo ao Parlamento, da Proposta de Lei 63/XIV, que procede à suspensão excecional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho, a CIP considera que o primeiro e grande sinal quanto à verdadeira aposta em dar seguimento e efetividade à transcrita *“Linha de reflexão”*, seria através da retirada de tal Proposta.

Finalmente, e também no âmbito das supratranscritas *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”* propostas sobre este segundo tema, a questão da desconexão ou *“do direito ao desligamento profissional nos tempos de descanso”* – cfr. 2ª marca.

Neste particular, não pode ser menosprezada a existência de certas categorias de trabalhadores (topo da hierarquia ou quadros vitais ao funcionamento da empresa, são exemplos) que, encontrando-se sujeitos ao regime do Código do Trabalho por via do contrato individual de trabalho (ou comissão de serviço), têm cometidas funções, as quais, pela sua própria natureza ou grau de responsabilidade envolvido, não podem, pura e simplesmente, ser desligadas ou desconetadas.

Trata-se de um domínio marcado pela heterogeneidade, quer ao nível setorial quer ao nível empresarial, o qual necessita, também, de um correto enquadramento, sendo a contratação coletiva a sede adequada para a obtenção do equilíbrio que aqui se impõe.

Neste contexto, é, igualmente, necessário ter bem presente que toda e qualquer alteração legislativa, em toda a matéria que concerne a este tema global, deverá ter como propósito uma maior adequação do regime à realidade e dar resposta às incertezas, não só das entidades empregadoras que pretendam recorrer a tais formas de trabalho, mas também dos trabalhadores que podem recorrer às mesmas.

3. Trabalho nas plataformas digitais

A *gig-economy* – ou a economia baseada em **plataformas digitais** – tem contribuído decisivamente para a concretização de uma nova revolução industrial, acentuando a componente do serviço na produção industrial e criando uma oportunidade ímpar para a realização de novos investimentos e para a criação de novos empregos.

Todavia, no documento em análise, adota-se uma visão muitíssimo redutora deste tema, ao ponto de se afirmar, em sede de “Contexto”, que “O trabalho nas plataformas pode, pois, ser desde logo segmentado em dois grandes grupos: um grupo em que o trabalho é realizado de forma completamente remota, e um outro grupo, porventura mais visível, que implica o desempenho presencial de tarefas.” (sublinhado nosso).

As “plataformas digitais” são “instrumentos” ao serviço de um determinado “modelo de negócios”, assumindo, portanto, tantas modalidades quantos os modelos de negócio daqueles que a elas recorrem, podendo as atividades aí desenvolvidas revestir muitíssimas modalidades diferentes que não se reconduzem tão-só e apenas às duas transcritas.

E, quanto a este tema, como já se viu na parte “Em geral” do presente Contributo e consta, desde logo, em sede de “Alguns dados” apresentados no documento em análise, **a verdade é que há falta de dados:**

“Um dos desafios de partida na reflexão nesta matéria prende-se com a dificuldade em estimar o número de trabalhadores das plataformas: os conceitos e classificações estatísticas

convencionais (contrato permanente vs. temporário; tempo completo vs. parcial; trabalho dependente vs. independente) permitem avaliar incidência das formas tradicionais de emprego atípico, mas não captam especificidades do trabalho nas plataformas. Por isso, muita da informação disponível resulta da aplicação de inquéritos ou da realização de estudos com enfoque específico neste tema.” (sublinhados nossos).

A primeira das “Linhas de reflexão para as políticas públicas”, enunciadas a propósito deste terceiro tema, reforça, aliás, este entendimento, quando diz: “Necessidade de colmatar a escassez de informação (estatística e administrativa) sobre o trabalho nas plataformas;”.

Verifica-se, todavia, que a tónica que se intenta imprimir ao tema consiste, precisamente, em “centrar-se na qualificação da relação jurídica que se estabelece entre a empresa que opera através da plataforma tecnológica e os que através dela prestam serviços remunerados, com questões em torno do grau de autonomia e/ou subordinação do desempenho das atividades” (sublinhado nosso).

E, “mesmo quando existam verdadeiros contratos de prestação de serviço, importa regular o tipo de relação que se estabelece entre a plataforma e os seus colaboradores, de forma a evitar contratos desequilibrados, cláusulas abusivas, renúncias de direitos por parte dos colaboradores, e de modo a assegurar aos trabalhadores o acesso a mais direitos e a proteção social adequada, proporcionando assim condições de dignidade a quem presta esta atividade.” (sublinhado nosso).

Ora, reconhecendo-se, como se reconhece, que há falta de informação, a CIP não entende como se pode pretender, como pretende o Governo, proceder à «criação de uma “presunção de laboralidade” ajustada à prestação de trabalho através de plataformas digitais» - cfr. 3ª marca das “Linhas de reflexão para as políticas públicas”, enunciadas a propósito deste tema 3.

Posto isto, vejamos:

Em primeiro lugar, importa realçar que já entrámos, definitivamente, na economia colaborativa.

A economia colaborativa consiste num tipo de atividade facilitado por plataformas tecnológicas que permitem estabelecer a mediação da relação entre prestador e beneficiário da atividade.

A confiança necessária ao estabelecimento desta relação é facultada pela comunidade de utilizadores desses serviços.

Assim sendo, e como se viu, podemos encontrar exemplos de recurso a estes instrumentos (plataformas digitais) em áreas tão variadas (modelos de negócios) como os transportes, alojamento, saúde, pequenas reparações domésticas, aluguer de equipamento, crédito ao investimento, comércio em geral e, mesmo, no ensino e na formação.

Nestes casos, e como também se viu, a separação em duas modalidades diferentes – ou a segmentação “*em dois grandes grupos*”, como se refere no documento em análise –, pode não ser linear, pois poderá não ser claro quando termina uma simples partilha de recursos ou experiências e começa uma verdadeira atividade profissional ou comercial.

Uma das características da economia colaborativa é a dimensão do mercado potencial: **qualquer pessoa com acesso à internet é um potencial parceiro de negócios.**

Por outro lado, esta nova realidade permite uma otimização dos recursos existentes, até então subaproveitados, colocando-os à disposição de um maior número de potenciais utilizadores.

Isto aplica-se a capital para investir, ativos imobiliários, automóveis ou até competências profissionais.

Esta realidade poderá alterar em muitos casos a relevância dada à propriedade, pois possibilita tirar o máximo proveito dos recursos existentes.

Acresce o facto de se tratar de serviços baseados em rede, apresentados como alternativa a ofertas centradas em organizações hierarquizadas.

Trata-se, portanto, de novas atividades assentes em redes de pessoas que atuam não apenas como partes nas transações, mas também como peças de intermediação dessas mesmas transações.

Um outro aspeto relevante é o esbatimento das fronteiras entre as dimensões pessoal e o profissional dos intervenientes. Muitos dos produtos ou serviços oferecidos neste modelo provêm de atividades até então concebidas como da esfera pessoal dos fornecedores.

Neste contexto, o tema em causa deverá obter a seguinte designação: **“Plataformas digitais: desenvolvimento da economia colaborativa”**.

Em segundo lugar, é facilmente observável que, nestes novos modelos, são derrubadas as fronteiras entre o trabalho a tempo completo e ocasional.

Nestas atividades, os fornecedores têm o poder de optar, em cada momento, pelo tempo que pretendem dedicar à atividade. Tanto o podem fazer a tempo completo ou integral ou, apenas, de forma ocasional. Podem, inclusivamente e de forma unilateral, optar por oscilar entre intensidades diferentes, o que é dificilmente alcançável no âmbito de um contrato de trabalho.

A facilidade na criação destes modelos de negócio, associados ao potencial de ganho para ambas as partes, permite antever um crescimento exponencial para o futuro próximo.

Esta nova realidade poderá, mesmo, esbater a preponderância das empresas nestes segmentos de atividade, pelo menos nos termos a que estamos habituados. Na verdade, havendo condições para o estabelecimento de relações entre pares de forma massificada, pode diluir-se a relevância do papel de intermediário que estava atribuído às grandes organizações desde o início da revolução industrial.

Tudo isto nos obriga a uma reflexão sobre o futuro do trabalho e o relevo do contrato de trabalho subordinado no mundo do trabalho, bem como das fronteiras entre o direito do trabalho e o direito civil aplicável a contratos de prestação de serviços e outros contratos, porquanto se trata de uma reflexão que se estende à relação entre os prestadores de serviços e os titulares das plataformas, bem como entre os prestadores de serviços e os beneficiários da atividade.

Foi, aliás, o Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Guy Ryder, que, na Conferência “O Futuro de Trabalho”, no âmbito do Centenário do Ministério do Trabalho, referiu: *“Estamos confrontados com uma verdadeira revolução em que o trabalho deixa de existir numa base permanente e passa a ser uma relação de transação comercial entre os que fornecem e os que procuram um bem ou serviço, episódico e comercial e, por isso, somos obrigados a repensar instrumentos políticos como a legislação, a negociação coletiva e o tripartismo.”*

Há, assim, que atender à (r)evolução que se tem vindo a verificar neste campo.

O trabalho já não segue os mesmos parâmetros de há 100 anos, os meios e processos produtivos evoluíram. Graças às inovações tecnológicas, que muito contribuíram para o processo de globalização, podemos alcançar o outro lado do planeta à distância de um “clique”.

Por outro lado, é necessário ter presente que a diversificação das formas de contratação é essencial para o bom funcionamento do mercado de trabalho, mormente perante a volubilidade e incerteza com que as necessidades se apresentam e absoluta imperiosidade de não se perderem oportunidades comerciais que podem surgir.

E a OIT, no Relatório da Comissão Mundial intitulado “Trabalhar para um Futuro Melhor”, publicado em janeiro de 2019, reconhece as novas formas de emprego sem lhes atribuir, pela primeira vez, uma conotação negativa, como, até aí, vinha fazendo.

Na mesma linha, um dos últimos Relatórios da OIT – publicado em outubro de 2019 –, denominado *“O pequeno importa: Dados globais sobre a contribuição para o emprego de trabalhadores independentes, microempresas e PMEs”*, revela que pequenas empresas e trabalho por conta própria são responsáveis pela maioria dos empregos no mundo.

Em concreto, o estudo revelou que *“7 em cada 10 trabalhadores/as trabalham por conta própria ou trabalham em pequenas empresas”*, demonstrando que o trabalho por conta própria e as micro e pequenas empresas detêm um papel bem mais importante do que se pensava na criação de postos de trabalho.

É neste panorama – em que a evolução do mundo do trabalho tem de ser acompanhada pela evolução da noção clássica do contrato individual de trabalho, ou seja, a tempo completo e de duração indeterminada –, que o “novo mundo do trabalho” e a Organização onde o mesmo é discutido e regulado têm, agora, de se enquadrar, não só para fazer face aos desafios que se avizinham, mas também para aproveitar e potenciar todas as oportunidades que estão a ser criadas.

Em terceiro lugar, Portugal tornou-se numa economia onde os serviços ganharam notório impacto, sendo estas atividades mais suscetíveis ao surgimento do autoemprego e da subcontratação.

Por essa razão, o tema da subcontratação tem vindo a ganhar relevo, pois é uma realidade incontornável, e constitui uma alternativa ao contrato de trabalho.

O problema tende a ganhar maior relevância com a tendência de crescimento da chamada economia colaborativa. Trata-se de uma realidade a que, como já dissemos, não podemos ser indiferentes e que tende a transferir uma parte significativa do modelo clássico de contrato de trabalho para outras formas de prestação de atividade.

Perante esta realidade, não há dúvida que a questão de saber se os trabalhadores têm efetivamente um vínculo subordinado com as plataformas, pode ser avaliada no paradigma previsto no artigo 12.º do Código do Trabalho, sendo, ainda, como é certa a existência de meios processuais facilitados nesse âmbito.

Não existe, desta forma, qualquer necessidade de aprofundar a presunção de laboralidade, como se pretende fazer através citada 3ª marca das *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”*, enunciadas a propósito deste tema 3.

Em quarto lugar, quanto à medida que visa *“Dar passos no sentido de garantir o acesso a proteção social adequada, o que exige avanços na regulação desta forma de prestação de trabalho e no acesso a direitos mesmo em casos de não laboralidade”* – cfr. 4ª marca das *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”*, enunciadas a propósito deste tema 3 –, cumpre observar que, presentemente, tais pessoas não se encontram totalmente desprotegidas.

Neste âmbito, sublinha-se que a União Europeia (UE) já contém instrumentos legais para assegurar que as pessoas que trabalham nas denominadas novas formas de trabalho, por exemplo, em plataformas, sejam protegidas.

A Diretiva 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, já prevê disposições mínimas destinadas às pessoas categorizadas como empregados em plataformas (dispositivos sobre “*on demand work*” que na versão portuguesa foi traduzido por “*contratos de trabalho ocasional*”).

O Regulamento, recentemente acordado, sobre a promoção da equidade e da transparência para utilizadores empresariais de serviços de intermediação em linha, a chamada “Plataforma para Regulamento de Negócios (P2B)”, impõe obrigações às plataformas para serem mais transparentes sobre os seus termos e condições.

E deve ser avaliada a necessidade de implementar em Portugal a Recomendação do Conselho sobre o acesso à proteção social, incluindo em relação aos trabalhadores por conta própria.

Assim, os esforços nesta matéria devem ser focalizados na implementação adequada de tais instrumentos ao nível nacional, resistindo, desta forma, à tradicional tentativa de conceber mais legislação.

Em quinto lugar, relativamente à possibilidade de se “*Avançar na regulamentação da utilização de algoritmos na distribuição e organização do trabalho, bem como na avaliação de desempenho e na progressão dos trabalhadores, num quadro de distanciamento entre empregador e trabalhador, evitando potenciais enviesamentos e discriminações*” – cfr. 5ª marca das “*Linhas de reflexão para as políticas públicas*”, enunciadas a propósito deste tema 3 –, é uma realidade que permite não apenas uma otimização do tempo de trabalho, mas também uma melhor conciliação entre os interesses de ambas as partes.

Não é por acaso que as empresas de retalho que utilizam plataformas deste tipo tiveram taxas de aprovação do banco de horas grupal superiores a 80% nos respetivos referendos.

Finalmente, de novo, uma palavra, ainda, relativamente ao teor da última das *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”* relativas a este segundo tema, onde se refere: *“Promover o acesso destes trabalhadores aos direitos de representação e participação na dimensão coletiva das relações de trabalho e estimular a adaptação dos sistemas tradicionais às novas formas de prestação de trabalho e a novas categorias de trabalhadores, nomeadamente promovendo a negociação coletiva neste setor”*.

Reiterando os reparos e considerações críticas formuladas na parte *“Em geral”* do presente Contributo, a propósito da apresentação, pelo Governo ao Parlamento, da Proposta de Lei 63/XIV, que procede à suspensão excecional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho, e tal como já *supra* deixou vincado, a CIP considera que o primeiro e grande sinal quanto à verdadeira aposta em dar seguimento e efetividade à transcrita *“Linha de reflexão”*, seria através da retirada de tal Proposta.

4. Nómadas digitais

Em sede de *“Contexto”* sobre este 4º tema, o Governo parece querer distinguir esta figura dos *“Nómadas digitais”* das duas anteriores (teletrabalho e plataformas digitais), quando diz: *“Em regra, abrange pessoas qualificadas e com relativa autonomia financeira”*.

Todavia, tal distinção torna-se difícil de alcançar quando prossegue, na mesma frase, dizendo que, essas mesmas pessoas: *“trabalham em regime de trabalho remoto mas com a particularidade de o fazerem a partir de diferentes partes do globo, podendo alternar os países onde se fixam temporariamente – o que faz com que, quer em termos de trabalho, quer em termos de residência, assumam localizações temporárias, mesmo que com estadias prolongadas.”* (sublinhado nosso).

Ora, na prática, à luz dos parâmetros até agora utilizados no documento em análise, os *“nómadas digitais”* estão em teletrabalho ou realizam as suas atividades em teletrabalho com recurso a plataformas digitais mas são *“pessoas qualificadas e com relativa autonomia financeira”* – conceito que, como elemento distintivo, parece inviabilizar uma qualificação jurídica.

Posto isto, seguem-se três notas.

Em primeiro lugar, relativamente à atração de nómadas digitais, Portugal tem excelentes argumentos de atratividade, tais como a segurança, o clima, o fuso horário.

No entanto, existem também alguns aspetos que retraem estes profissionais.

O aspeto mais grave é claramente **a competitividade fiscal**, porquanto estes profissionais, tanto podem ser profissionais liberais, como podem constituir a sua própria empresa.

Nessa medida e para avaliar a dimensão fiscal na atratividade do país, teremos de avaliar a competitividade fiscal como um todo.

Neste aspeto, importa ter em consideração que, no Índice de Competitividade Fiscal, desenvolvido pela Tax Foundation, Portugal ocupa a 33.^a posição entre os 36 países avaliados.

No que se refere especificamente ao imposto sobre as pessoas singulares, se é verdade que a taxa média de IRS está em linha com a média da União Europeia, Portugal ocupa neste domínio a 31.^a posição no ranking, o que é motivado, quer pela acentuada progressividade do imposto, quer pelo grau de complexidade do sistema.

Em segundo lugar, as associações de empregadores e empresariais, de âmbito sectorial, nacional e regional, podem ter um importante papel no âmbito da identificação e estudo de iniciativas, nacionais, regionais e locais, para aumentar o potencial de acolhimento de trabalhadores remotos no país, ao abrigo da 3.^a marca das *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”*, enunciadas a propósito deste tema 4, pelo que deve existir uma forte mobilização das políticas públicas para o apoio a iniciativas com o forte envolvimento das Associações.

Em terceiro lugar, sugere-se, ainda, um estudo com vista à viabilização da criação de um estatuto de nómada digital em Portugal (com reduzida burocracia e requisitos para a sua obtenção e elevada atratividade em termos de enquadramento fiscal, acesso a seguro de trabalho, a serviços de saúde e proteção social, como referido no documento), que permita uma rápida inserção desses trabalhadores no contexto nacional.

5. Proteção social nas novas formas de trabalho

Valem, aqui, *mutatis mutandis*, muitos dos comentários e reparos críticos formulados no presente Contributo sobre do tema “3. Trabalho nas plataformas digitais”.

Como ali se disse, é necessário ter presente que a diversificação das formas de contratação é essencial para o bom funcionamento do mercado de trabalho, mormente perante a volubilidade e incerteza com que as necessidades se apresentam e absoluta imperiosidade de não se perderem oportunidades comerciais que podem surgir.

Assim, **em primeiro lugar**, assume particular importância o objetivo de “*aprofundar o caminho de combate ao trabalho não declarado*”, mas que não se pode limitar ao “*reforço de mecanismos de penalização quanto tal for apropriado*” – cfr. 5ª marca das “*Linhas de reflexão para as políticas públicas*”, enunciadas a propósito deste 5º tema.

Na perspetiva da CIP, o trabalho não declarado constitui um tema atual, complexo e multidisciplinar, o qual, tendo em conta os impactos negativos que produz, designadamente ao nível da concorrência, deve ser combatido, quer de forma preventiva, através de uma regulamentação clara e eficiente e de uma carga fiscal, contributiva e burocrática adequada, quer de forma repressiva, através da utilização de controlos e sanções eficazes, sendo certo que qualquer plano ou estratégia que venha a ser adotado pelo Estado deve ser obtido em diálogo social.

Em segundo lugar, verifica-se que, presentemente, se encontram enquadrados os vários estatutos profissionais: trabalhador subordinado, trabalhador independente e trabalhador independente economicamente dependente.

Daí, que não se detetem lacunas neste domínio que se impusesse preencher.

6. Competências e qualificações a todos os níveis

Este é o tema que, de todas as *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”*, aquele que consideramos da maior importância.

Em primeiro lugar, é importante salientar que a formação deve ser focada nas competências necessárias no mercado do trabalho, o que exige o envolvimento das empresas. Desta forma, devem ser adotadas medidas para promover projetos formativos, especialmente nos setores mais tradicionais.

As políticas públicas devem, por conseguinte, orientar os recursos alocados ao desenvolvimento de competências e qualificações a todos os níveis, através do **envolvimento das associações de empregadores e empresariais, de âmbito sectorial, nacional e regional, bem como dos Centros de Formação Protocolares e Centros de Formação Empresariais de âmbito sectorial, nacional e regional** em torno deste tema, dada a grande proximidade que todas estas organizações têm às empresas e, conseqüentemente, o seu profundo conhecimento do tecido empresarial.

Em segundo lugar, o Livro Verde deve absorver os resultados e/ou conclusões que, eventualmente, sejam alcançados em Concertação Social, que tiveram por base o trabalho técnico realizado no âmbito do Grupo de Trabalho Tripartido, criado no âmbito da CPCS, sobre Formação e Qualificações Profissionais, sendo de ressaltar o Contributo escrito remetido pela CIP, em 16 de novembro de 2020.

Por último, sublinha-se a necessidade de:

- Ampliar a oferta formativa direcionada para outros setores estratégicos e com potencial de criação de emprego sustentável na economia, designadamente nas áreas da transição climática e energética (cfr. tema 8 *infra*) e da prestação de cuidados (cfr. 2ª marca das *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”*, enunciadas a propósito do tema 1. do documento em apreço);
- Tirar pleno partido do potencial da formação à distância, por forma a mitigar, por exemplo, assimetrias territoriais que condicionam o acesso à formação, mas assegurando a qualidade da formação e limitando os riscos de desigualdades no acesso;
- Introduzir Programação (e áreas afins) nos currícula das escolas, a par das línguas estrangeiras, desde o ensino básico (1 e 2 ciclo);

- Estimular concursos nacionais de projetos científicos, em áreas específicas, (ex. CTEM), fomentando uma competição “saudável” entre escolas e entre equipas (em jeito do que já existe por exemplo nas Olimpíadas de Matemática);
- Promover a expansão internacional de Universidades Tecnológicas Portuguesas, alargando a oferta de serviços a outras geografias (ex. China, Índia), aumentando possibilidades de contratação de colaboradores internacionais, para fazer face a necessidades existentes (em áreas de maior procura).

7. Associativismo, representação dos trabalhadores e diálogo social

Sob o tema em referência, o documento em análise começa por referir que: *“O direito de associação dos trabalhadores é um pilar fundamental não apenas do nosso sistema de relações laborais e do trabalho digno, mas um direito fundamental previsto na Constituição portuguesa.”*.

Na perspetiva da CIP, uma interpretação atualizada da Constituição da República Portuguesa (CRP), que tem em conta o princípio da igualdade, previsto no respetivo no artigo 13º, e a própria Convenção n.º 87 da OIT, de 1948, e sua compreensão, impõe concluir, forçosamente, que as referências ali feitas aos trabalhadores e suas organizações se têm de considerar extensíveis às entidades empregadoras e organizações que as representem.

É que o Diálogo Social, quer como princípio e direito fundamental no trabalho da OIT quer como pilar do Modelo Social Europeu, tem de ser, pelo menos, constituído por duas partes, Empregadores e Sindicatos, às quais se pode juntar uma terceira, ou seja, o Estado na Concertação Social.

Seguidamente, o documento em análise diz que: *“A negociação coletiva constitui uma instância fundamental de adaptação da legislação laboral às especificidades de cada setor e empresa, de promoção da paz social e de regulação da concorrência, e constitui, por isso, um desiderato nacional e internacional.”*.

A CIP, como já se disse, perfilha, em absoluto, este ponto de vista, o qual tem defendido, de forma intransigente, desde meados da década de 70 do século passado.

O mesmo documento prossegue, dizendo que: *“Mas a negociação coletiva está sujeita a pressões que, não sendo novas, têm vindo a agudizar-se e podem vir a aprofundar-se no futuro.”*.

E, aqui, verifica-se uma forte clivagem entre a CIP e o Governo.

O Governo limita-se a apontar que tais *“pressões”* resultam da *“lenta erosão da cobertura da negociação coletiva e da densidade sindical”* e da *“cada vez mais visível a dificuldade de se assegurar a representação coletiva de trabalhadores nas novas formas de trabalho, que são marcadas pelo crescente individualismo.”*

A CIP considera que tais “pressões” resultam, sobremaneira, da forma como se intenta condicionar a contratação coletiva, em clara afronta à CRP e à Convenção n.º 98 da OIT, de 1949.

A este propósito, dão-se, aqui, por integralmente reproduzidos e transcritos os reparos e sustentados fundamentos críticos que a CIP tem formulado, ao longo do presente Contributo, sobre a Proposta de Lei 63/XIV, da autoria do Governo, que procede à suspensão excecional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho, bem como aqueles que esta mesma Confederação remeteu à Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República, no passado dia 04 de novembro, no âmbito da apreciação pública em que se encontrou a citada iniciativa legislativa.

Posto isto, vejamos:

Em primeiro lugar, a Contratação Coletiva não só permite ajustamentos do quadro legal às especificidades setoriais e a melhoria das condições de trabalho, como, igualmente, se revela indispensável à manutenção da paz social, decisiva na produtividade e, assim, na competitividade das nossas empresas.

Só que, para alcançar plenamente tal desiderato, temos de passar de uma postura do conflito, do confronto e da oposição, que muito tem marcado a vida sócio-laboral do nosso País, para uma posição mais equilibrada onde o realismo impere.

E isso passa, em grande medida, pelo empenho dos nossos governantes, mas também dos Parceiros Sociais (empregadores e sindicatos), em sede de Diálogo Social, na criação de condições que alicerces as bases para entendimentos, mais ou menos alargados, com expressão prática na vida das empresas e das pessoas.

Ora, sobre esta matéria, o documento em apreço é totalmente omissivo.

Em segundo lugar, na perspetiva da CIP, o Diálogo Social faz-se através dos parceiros sociais, do respeito pela sua autonomia e liberdade.

A existência de parceiros sociais ativos e responsáveis, com objetivos nacionais, é decisiva para a sobrevivência e desenvolvimento das empresas e, conseqüentemente, do emprego, bem como para a sustentabilidade e expansão da economia.

Neste contexto, a CIP acolhe favoravelmente a intenção do Governo, já expressa noutros documentos, no sentido de *“estimular a cobertura e o dinamismo da negociação coletiva, nomeadamente introduzindo incentivos e condições de acesso a apoios e incentivos públicos, a financiamento comunitário e à contratação pública relativos à existência de contratação coletiva”* – cfr. Ponto *“2.3. Promover a contratação coletiva”* do documento intitulado *“ORÇAMENTO DO ESTADO E PERSPETIVAS PARA 2021 - Documento de suporte para discussão em sede de CPCS”*, distribuído pelo Governo em 15 de outubro de 2020.

Podem, mesmo, equacionar-se outros incentivos, designadamente nas dimensões tributária e contributiva para a Segurança Social.

Em terceiro lugar, se é real a intenção de aumentar a representação coletiva dos trabalhadores e das empresas, então tem de se possibilitar à respetivas organizações representativas o aumento da sua própria capacitação institucional, tornando-as mais atrativas e apelativas a potenciais associados – aspeto que também se encontra omissivo no documento em análise.

Por último, cumpre assinalar, pela negativa, que, entre as *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”* relativas a este 7º tema, não haja uma que se destine, de modo expresse, às organizações de empregadores, empresariais ou representativas de empresas.

8. Clima, ambiente e território

Na perspetiva da CIP, é seguro afirmar que se antevê um cenário de crescimento significativo dos denominados empregos verdes, em virtude dos desenvolvimentos em áreas estratégicas como alterações climáticas, energias renováveis, adoção de ferramentas de gestão, avaliação e comunicação ambiental e de sustentabilidade pelas empresas.

Em primeiro lugar, não obstante o compromisso que cada vez mais se verifica ao nível empresarial, a transição climática e energética em curso deve ser financeiramente apoiada e progressiva, evitando, assim, a destruição de empresas e emprego.

Apenas empresas competitivas e geradoras de riqueza estarão em condições de trazer soluções tecnológicas e de sustentar o nível de emprego.

Um forte pilar económico é, portanto, um pré-requisito e a única forma de garantir que esta transição não leve à desindustrialização e à destruição de emprego.

Neste contexto, que se considera indesmentível, quaisquer objetivos e/ou metas devem ser concebidos com particular ponderação e cuidado, sendo certo que, nomeadamente no futuro próximo, encargos acrescidos para as empresas serão liminarmente rejeitáveis.

Em segundo lugar, a adaptação eficaz das economias e dos mercados de trabalho a práticas e processos mais eficientes em termos de recursos requer uma mão-de-obra com as competências adequadas, sendo que educação, a formação profissional inicial e contínua desempenham um papel crítico no fornecimento e atualização de competências relevantes.

Neste domínio, os recursos financeiros do FSE devem ser plenamente usados.

Finalmente, também quanto a este tema, as associações de empregadores e empresariais, de âmbito sectorial, nacional e regional, podem ter um papel da maior relevância em todos os domínios, e, particularmente, no sentido de *“Desenvolver respostas educativas e formativas específicas no plano das alterações climáticas, da transição para uma economia circular e da degradação ambiental, respondendo à transição para uma economia de baixo carbono e circular, que está a desencadear a necessidade de novas competências;”* – cfr. 2ª marca das *“Linhas de reflexão para as políticas públicas”*, enunciadas a propósito deste 8º tema.