



CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Sócio-Laboral em Destaque

janeiro a março de 2021

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.

Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, que estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais

A CIP, no âmbito da consulta efetuada em sede de CPCS, pronunciou-se o prolongamento do Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro.

1.
A pandemia causada pelo COVID-19 convoca uma nova realidade que se afigura 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.

Todavia, a atividade económica conhecerá, ainda, fortes oscilações e acentuados 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, é que muita da atividade que se manteve durante as fases de contenção da pandemia, mormente em setores especialmente vocacionados para a exportação, vem acusando, de modo progressivamente acentuado e com perspetivas prolongadas, quebras nos fornecimentos de matérias-primas e cancelamentos de encomendas como nunca antes foram registados.

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Neste contexto, a CIP tem insistido e ora reitera que, 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.

É, assim, com base neste quadro e nas preocupações anteriormente vincadas, que a presente bem como futuras abordagens e soluções devem ser enquadradas.

2.

No que à Consulta em apreço diz respeito, não podemos deixar de assinalar que o Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro, que estabelece um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais, foi já objeto de 4 intervenções legislativas, operadas através dos Decretos-Leis n.ºs 94-A/2020, de 3 de novembro, 99/2020, de 22 de novembro, 106-A/2020, de 30 de dezembro, e 6-A/2021, de 14 de janeiro, sendo que, por força do artigo 5º deste último diploma, se procede à derrogação dos artigos 5.º-A e 5.º-B do citado DL 79-A/2020, na sua redação atual, durante o estado de emergência.

Na perspetiva da CIP, ainda assim, as medidas contidas no DL 79-A/2020, de 1 de outubro, não se coadunam com as exigências de articulação e eficiência industriais.

As empresas são as entidades mais interessadas na promoção e salvaguarda da segurança e saúde dos seus trabalhadores, pois disso depende a manutenção das suas atividades, pelo que não só são muito sensíveis a este domínio, como estão seriamente comprometidas com o objetivo de proteger os trabalhadores.

Para o efeito, desde o início da pandemia, que muitas foram as empresas que investiram em planos e medidas de contingência concebidos e implementados com esse desiderato, seguindo de perto, ou mesmo indo para além, das diretrizes e recomendações traçadas pela DGS e pela DGERT.

O resultado está à vista: mais de um ano após a pandemia ter sido declarada pela Organização Mundial de Saúde, em 11 de março de 2020, **os locais de trabalho têm sido reconhecidos como locais seguros, sendo que as empresas têm tomado as medidas adequadas destinadas à prevenção de contágios e controlo da pandemia.**

Medidas essas que, na área da prevenção, têm passado pela conceção e implementação de planos de contingência, realização de horários desfasados, utilização de equipamentos de proteção individual (EPI's), etc. e, na área do controlo, o controlo da temperatura corporal, a prática regular de testagem aos trabalhadores, bem como o respetivo isolamento nos casos positivos detetados.

É claro que, tendo em conta o nosso tecido empresarial, maioritariamente composto por micro, pequenas e médias empresas, nem todas as têm os meios, financeiros ou humanos, para conceber e implementar medidas mais circunstanciadas.

Reconhecendo esta realidade, no Comunicado da CIP relativo ao *“Processo de desconfinamento: retomara atividade*

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



em segurança”, divulgado no passado dia 09 de março, referimos que:

“Dado que grande parte das empresas em Portugal pode não ter condições para implementação direta de testes, para otimizar a testagem direcionada elencamos algumas sugestões:

- a) *Definição periódica do plano de testagem em cada concelho, de acordo com os níveis de risco e cadeias de transmissão conhecidas e definição das amostras a testar nas empresas;*
 - *Nas empresas sinalizadas para rastreio ocupacional que não cumpram os requisitos para testagem nas suas instalações, a testagem deverá ser articulada, designadamente, com as Câmaras Municipais com uso das infraestruturas já existentes (ex: centros de vacinação COVID19 para onde devem ser direcionados os colaboradores) e com recurso a parceiros externos.*
- b) *Eventual disponibilização de unidades móveis com profissionais das ARS que se deslocam às empresas onde não seja possível operacionalizar a testagem de outra forma.*
- c) *Viabilizar a possibilidade das Farmácias se associarem a esta frente de testagem, permitindo o livre acesso à testagem nestes locais, pelos seus profissionais habilitados.*
- d) *Deverá ser implementado o recurso a TRAg com amostras de saliva, o que permite evoluir para um modelo de testagem massivo e menos invasivo.*
- e) *Deve ser equacionada a disponibilização direta às entidades patronais;*
- f) *Deve ser equacionada a venda livre ao consumidor final de testes de saliva.*
- g) *Nas empresas com recursos de Saúde Ocupacional que possam colaborar para este efeito:*
- h) *Contacto com os responsáveis das empresas, de forma a que as iniciativas de testagem sejam realizadas com a necessária articulação, não impactando com o desempenho da atividade (definição horários de testagem, amostras, populações de risco, RGPD, etc.)*
- i) *Averiguada a possibilidade de operacionalização da testagem nas próprias instalações, sendo disponibilizados pela ARS os meios (testes e operacionais).”.*

Aliás, ainda no domínio da testagem, a CIP tem questionado o Governo sobre quem vai pagar os testes de rastreio à Covid-19, face ao que resulta da Norma da DGS relativa à Estratégia Nacional de Testes para SARS-CoV-2 (Norma n.º 019/2020, atualizada) e ao conteúdo do Despacho n.º 6344/2020, e 16 de junho, onde se comete aos empregadores promover a realização de testes de diagnóstico, nos termos da lei, através dos serviços de saúde ocupacional ou de segurança e saúde no trabalho, de forma integrada como plano de contingência de cada empresa e em cumprimento das orientações da DGS e da ACT.

Esta questão ainda não obteve resposta.

Com este pano de fundo, a CIP não se opõe ao prolongamento de um regime excecional e transitório de reorganização do trabalho e de minimização de riscos de transmissão da infeção da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais, mas considera que **não pode ser aquele que se encontra hoje em vigor no âmbito do DL 79-A/2020, de 1 de outubro.**

Desde logo, em termos gerais, tendo em conta que estamos perante um regime de caráter excecional e transitório, **tem de ser fixar, desde logo, 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.

Tal prazo não pode ser superior a um mês, ou seja, até 30 de abril de 2021, sem prejuízo de eventuais prorrogações, por períodos de 15 dias, todas elas antecedidas de avaliações com os parceiros sociais em sede de

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E: cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Em termos mais específicos, o regime incide sobre três domínios: o desfasamento de horários; o teletrabalho; o quadro contraordenacional.

Vejamos cada um deles:

2. a) Sobre o desfasamento de horários

No que ao desfasamento de horários diz respeito, a vigência do DL 79-A/2020 tem vindo a demonstrar aquilo que era claro desde a sua conceção: as restrições pouco criteriosas constantes do regime não permitem alcançar as exigências de articulação e eficiência empresariais.

Não raras vezes, os equipamentos e máquinas nas linhas de produção não podem parar nem ficar desatendidos, por pouco tempo que seja.

Criam-se constrangimentos injustificados à gestão de recursos humanos: parametrização de entradas e saídas, menor eficácia nas substituições de trabalhadores em atraso ou em falta.

No Contributo sobre o *“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-2e da pandemia da doença COVID-19 no âmbito das relações laborais”*, datado de 16 de setembro de 2020, que aqui se dá por reproduzido, *mutatis mutandis*, a CIP já tinha deixado, bem expresso e vincado, ser **absolutamente vital que o espaço legal não deixasse de reconhecer e dar possibilidade de resposta às diferentes realidades dos vários setores, dimensão e tipologia das empresas.**

Tal flexibilidade não tem lugar no regime em vigor, dado que, no artigo 3º/1 do DL 79-A/2020, continua a exigir-se que o empregador organize *“de forma desfasada as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, **garantindo intervalos mínimos de trinta minutos até ao limite de uma hora entre grupos de trabalhadores**”* (sombreado nosso).

Trata-se de uma solução irrealista e que contende mesmo com o objetivo do diploma de evitar aglomerações de pessoas, e tanto mais o será quanto maior for a dimensão da empresa.

Mais grave, é a não previsão da não aplicação do regime pelas empresas em razão da *“**manifesta impraticabilidade**”* do mesmo.

Ou seja, independentemente da impraticabilidade das soluções para as empresas, o regime tem de ser obrigatoriamente aplicado.

Ora, é facilmente visível e patente, em situações de trabalho em cadeia e por turnos (por exemplo, setor automóvel), a impraticabilidade do diploma aprovado.

Em terceiro lugar, a previsão de que do desfasamento **não pode resultar alteração do horário de trabalho de trabalhador superior a uma hora** – cfr. artigo 4º/1 do DL 79-A/2020.

Vale isto por dizer que, para trabalhadores que presentemente tenham o mesmo horário de trabalho, não podem os mesmos ser divididos em mais de três grupos, já que o intervalo mínimo não pode ser inferior a meia hora e o

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



horário do terceiro grupo não se pode afastar mais de uma hora do primeiro grupo.

Em empresas com centenas de trabalhadores, por exemplo, 600, resulta potenciado o cruzamento de, pelo menos 200 trabalhadores, o que não parece corresponder ao objetivo do regime.

Uma maior flexibilidade neste domínio, ou seja, uma maior latitude para as alterações aos horários de trabalho, corresponderia, sem dúvida, de forma mais adequada, aos objetivos que se intenta prosseguir.

Em quarto lugar, identifica-se outra medida reveladora **da inflexibilidade do regime**, que contende com os interesses das empresas e dos próprios trabalhadores.

O diploma prevê que “A alteração do horário de trabalho **deve manter-se estável por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais de uma alteração por semana.**” (sombreado nosso) – cfr. artigo 4º/4 do DL 79-A/2020.

Ora, não raro, tal inflexibilidade pode contrariar os interesses dos próprios trabalhadores, os quais, por diferentes e múltiplas motivações, poder-se-iam sentir mais confortáveis com rotações bem mais frequentes, ou seja, com o mesmo horário dia sim dia não.

Neste contexto, o regime tem de passar a prever, expressamente, o seguinte:

- O regime de desfasamento de horários **não é aplicável**:
 - A empresas que operem em setores essenciais, às 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, sem prejuízo da adoção de medidas destinadas a minimizar o risco de contágio;
 - Às situações em que o empregador tenha adotado escalas de rotatividade de trabalhadores entre o regime de teletrabalho e o trabalho prestado no local de trabalho habitual e em que a taxa de ocupação do local permita a manutenção das distâncias de segurança recomendadas pela Direção Geral da Saúde.
- **O intervalo mínimo**, entre as horas de entrada e saída dos locais de trabalho, por grupos de trabalhadores, previsto no artigo 3º/1 do DL 79-A/2020, tem de passar de 30 minutos **para 10 ou 15 minutos**, podendo ser suprimidos nas seguintes situações:
 - Quando a interrupção causar prejuízo sério à execução de tarefas no âmbito de cadeias de fabrico, caso em que a troca de turnos pode ser imediata, salvaguardando-se a higienização de locais, equipamentos e utensílios e garantindo a disponibilidade de equipamentos de proteção e higienização adequados;
 - Quando as condições de laboração ocorram em ambientes controlados e/ou o local de trabalho disponha de fluxos e áreas adequadas à alternância de equipas, respeitando o distanciamento social adequado e a higienização dos espaços.
- **No regime de alteração de horários de trabalho**, previsto no artigo 4º do DL 79-A/2020, deve-se **proceder aos seguintes ajustes**:
 - Suprimir o limite máximo de uma hora colocado à possibilidade conferida ao empregador para alterar os horários de trabalho por forma a proceder à sua organização desfasada – artigo 4º/1;
 - Substituir “*consulta prévia*” por “*comunicação prévia*”, já que estamos num tempo, domínio e

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



circunstâncias que impõem o máximo de desburocratização e caráter expedito para a implementação das soluções que se revelem mais adequadas – artigo 4º/1;

- Eliminar a intervenção da comissão de trabalhadores, da comissão sindical ou dos delegados sindicais – artigo 4º/1 –, na medida em que, as alterações ao horário de trabalho, a ocorrerem, são decorrentes da aplicação excecional deste regime transitório, cuja implementação, na prática, não pode deixar de caracterizar-se e ser imbuída de celeridade;
- Suprimir o n.º 4 do artigo 4º do DL 79-A/2020, que exige a estabilidade de horários por períodos mínimos de uma semana, não podendo o empregador efetuar mais de uma alteração por semana;
- Circunscrever a possibilidade de dispensa de trabalhar, de acordo com os novos horários fixados pelo empregador, aos trabalhadores com menores de 3 anos a seu cargo, na linha do regime previsto, também em matérias de tempo de trabalho no artigo 206º/4, b) do CT, porquanto a manutenção da idade de 12 anos pode inviabilizar a implementação das alterações exigidas no regime – artigo 4º/6.

2. b) Sobre o teletrabalho

No que ao regime de teletrabalho, previsto no do DL 79-A/2020, na redação em vigor, diz respeito, cumpresalientar, desde já, 3 notas:

Em primeiro 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, previstas no DL 79-A/2020, remetido à Senhora Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social no passado dia 13 de novembro de 2020.

Em segundo lugar, como já se referiu, os artigos 5.º-A (Teletrabalho) e 5.º-B (Teletrabalho em situações específicas) do citado DL 79-A/2020, na sua redação em vigor, encontram-se derrogados durante o estado de emergência, por força do artigo 5º do DL 6-A/2021, de 14 de janeiro.

Em matéria de teletrabalho encontra-se, assim, presentemente em vigor, o regime constante do artigo 6.º (Teletrabalho e organização desfasada de horários) do Decreto n.º 4/2021, de 13 de março, que regulamenta o estado de emergência decretado pelo Presidente da República.

Em terceiro lugar, a CIP entende que, no âmbito de qualquer regime excecional e transitório de teletrabalho, salvaguardadas as situações específicas já previstas no citado artigo 5º-B do DL 79-A/2020, têm de ser expurgadas avaliações discricionárias irrealistas, contendo-se na esfera da necessidade da empresa, em termos de meios, processos e recursos, e do interesse do trabalhador, em termos de apreciação de inexistência de condições técnicas ou habitacionais adequadas ao exercício de funções em regime de teletrabalho.

À luz deste último vetor, o regime de teletrabalho, constante do artigo 5º-A do DL 79-A/2020, deve ser objeto dos seguintes ajustes:

- A obrigatoriedade de adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, só pode ter lugar quando as funções em causa o permitam e o trabalhador disponha de condições para as exercer.
- De tal obrigatoriedade, excecionam-se todas as situações em que, pela sua natureza ou pelo senso comum, a prestação da atividade tenha de ser realizada presencialmente e, ainda, todas as situações em que o regime presencial aumente a eficiência da prestação do trabalhador e este não tenha de correr riscos especiais, nomeadamente os inerentes à utilização de transportes públicos, bem como todas as situações em que, nos

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



locais de prestação do trabalho, os trabalhadores utilizem espaços individuais ou espaços comuns, devidamente arejados, e com postos de trabalho afastados uns dos outros, com cumprimento das regras de distanciamento social em vigor, e com colocação de proteções individuais.

- Sempre que disponha de recursos e meios para o efeito, o empregador deve disponibilizar os equipamentos de trabalho e de comunicação necessários à prestação de trabalho em regime de teletrabalho.
- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, sem redução de retribuição, nomeadamente no que se refere a limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional, mantendo ainda o direito a receber o subsídio de refeição que, em regime de trabalho presencial, já lhe fosse devido.
- O regime de teletrabalho não se aplica:
 - Aos trabalhadores de serviços essenciais, como tal definidos em legislação específica que se encontre em vigor, bem como aos serviços administrativos de apoio aos trabalhadores de serviços essenciais, referidos na Portaria n.º 25-A/2021, de 29 de janeiro, relativamente aos quais o teletrabalho não é obrigatório;
Ao setor dos media nem aos serviços de técnicos e de informação médica das empresas da indústria farmacêutica, de dispositivos médicos e de dispositivos médicos para diagnóstico *in vitro*.

2. c) Sobre o quadro contraordenacional

Apesar de se compreender a intenção do legislador, e tendo em conta as dificuldades de implementação que resultam de um regime desta índole, não parece razoável uma qualificação tão gravosa da contraordenação a aplicar (contraordenação muito grave), já que, dadas as circunstâncias, a função pedagógica não pode pura e simplesmente ser desprezada.

Tanto o legislador, como subsequentemente a ACT, devem assumir uma postura pedagógica aquando de uma primeira intervenção junto das empresas.

Como é do conhecimento geral, a atual situação económica e social teve um impacto considerável na viabilidade, rentabilidade e resultados das empresas, pelo que não se pode colocar de parte a hipótese de existirem obstáculos à implementação das medidas previstas no regime.

Além disto, poderão existir outras circunstâncias (por exemplo, recusa dos trabalhadores) que obstem à implementação das medidas.

Assim, tem de ser introduzido um novo n.º 2 no artigo 7º do DL 79-A/2020, com a necessária renumeração dos restantes números, sendo de ressaltar que, com esta redação, o objetivo é obrigar a entidade com competência inspetiva a avaliar se o empregador tomou a iniciativa e adotou diligências no sentido do cumprimento da norma.

Neste contexto, a nova redação para o n.º 2 deve ser a seguinte:

“2– Sem prejuízo do número anterior, apenas poderá ser instaurado o competente processo contraordenacional se, após a notificação de um auto de advertência, a Autoridade para as Condições do Trabalho verificar que se mantém o incumprimento e o empregador não tenha demonstrado que a falta de implementação das medidas organizativas não lhe é imputável.”

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Projeto de Lei n.º 704/XIV/2.ª - Revoga a presunção legal de aceitação do despedimento por causas objetivas quando o empregador disponibiliza a compensação ao trabalhador (Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa revogar a presunção legal de aceitação do despedimento quando o trabalhador recebe do empregador a compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho (CT), suprimindo, para o efeito, os n.ºs 4 e 5 deste dispositivo.

De acordo com o que se expressa na respetiva “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE) refere que: *“Numa relação laboral, o trabalhador encontra-se juridicamente subordinado ao empregador e, na maior parte dos casos, economicamente dependente dos rendimentos do trabalho para satisfazer as suas necessidades mais básicas. Por essa razão, numa situação de rutura da relação laboral a posição de fragilidade do trabalhador despedido agudiza-se. Estamos a falar, insista-se, de um trabalhador que foi despedido, isto é, que perdeu involuntariamente o seu emprego, em virtude de uma decisão extintiva unilateral da entidade empregadora; de um trabalhador que, em regra, perdeu o seu principal, por vezes único, meio de sustento e que tem que devolver um montante que lhe será sempre devido para que possa poder, legitimamente, impugnar o seu despedimento.”* (sublinhado nosso).

Ainda na mesma “Exposição de Motivos”, o BE considera que *“Importa chamar a atenção para o facto do trabalhador ter sempre direito a receber esta compensação, caso o despedimento coletivo seja considerado lícito. E, caso não seja, o trabalhador receberá, um montante pecuniário superior ao desta compensação, por força do disposto nos artigos 389.º a 392.º do CT. Ou seja, aquele dinheiro será sempre do trabalhador, mesmo que, contestando a licitude do despedimento, não lhe seja dada razão. Por que motivo se teria então de privar o trabalhador de um montante que será sempre seu, seja qual for a decisão? Só mesmo como forma de amordaçar a expressão da sua vontade e de desincentivar o exercício dos seus direitos, em nome de uma propalada “diminuição da litigância laboral”. É como se, por esta via, o legislador procurasse comprar a “paz social” domesticando e impedindo uma das partes de exercer o seu direito.”* (sublinhado nosso).

Ora, como adianta se verá, o BE envia arditosamente toda esta questão, abstendo-se de referir traços marcantes do respetivo regime.

O regime em causa tem a sua génese, **há mais de 30 anos**, no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de fevereiro, que aprovou o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo as condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo – cfr. artigo 23º/3: *“O recebimento pelo trabalhador da compensação a que se refere o presente artigo vale como aceitação do despedimento.”*

O Preâmbulo do citado diploma é, aliás, esclarecedor quanto a esta matéria:

“O mercado único europeu permitirá acelerar o processo económico do País e melhorar o bem-estar colectivo. Sendo Portugal um país com um mercado de dimensão reduzida, onde predominam as pequenas e médias empresas, as nossas oportunidades de desenvolvimento serão maiores num quadro de livre circulação e fácil acesso dos nossos produtos ao mercado europeu.

É preciso que as empresas portuguesas modernizem os seus processos produtivos, intensifiquem a inovação tecnológica e apoiem actividades de investigação, introduzam métodos de gestão modernos, invistam na formação profissional, adoptem correctas estratégias de internacionalização, revelem um adequado sentido de marketing. Cada empresa deverá dotar-se de toda a informação sobre os possíveis reflexos da construção do mercado interno europeu sobre o seu sector. (...).

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E: cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Sendo esta uma condição fundamental para o reforço da economia nacional, há que superar os mecanismos que se têm revelado anquilosados e tecnicamente ultrapassados, dado que foram concebidos em épocas onde as condições prevaletentes eram significativamente diferentes das que hoje nos são proporcionadas pela integração nas Comunidades Europeias.

Esta situação aplica-se aos regimes ainda actualmente em vigor no domínio das relações laborais, agravada com o facto de a disciplina das respectivas matérias se encontrar dispersa por diversos diplomas, influenciados por diferentes concepções, que conduzirão progressivamente à sua descaracterização.

A empresa, no mundo moderno, tem de ser essencialmente um local de realização pessoal e profissional de todos os que aí exercem actividade. Daí que os elementos potenciadores de conflitualidade devam ser, tanto quanto possível, eliminados, de modo que a segurança e estabilidade do emprego sejam compatíveis com os indispensáveis esforços de modernização.

Quando se procura forçar de uma forma nítida a actuação numa dessas componentes, como tem sido o caso da rigidificação da posição dos trabalhadores que integram os quadros efectivos das empresas, acaba por se favorecer, como no caso português, a generalização da contratação a termo, com a instabilidade e a precariedade que lhe são inerentes, assim como se criam condições propiciadoras do aparecimento de sobrecustos por unidade ou bem produzido, afectando gravemente a competitividade da economia. (...).

Assim, na revisão do regime jurídico da cessação do contrato de trabalho houve a preocupação de não fomentar o desenvolvimento de estruturas rigidificantes, que, na prática, acabam por impossibilitar as empresas de se adaptarem às exigências externas ou, em alternativa, acabam por lhes impor obrigações que, frequentes vezes, podem pôr em causa a própria subsistência. **E mostra a experiência que, numa perspectiva de aumento do volume de emprego, um protecção excessiva desta natureza acaba por ter repercussões negativas no acesso ao emprego de outros trabalhadores, afectando o próprio emprego global.**

A proibição dos despedimentos arbitrários é consagrada, de acordo com os princípios constitucionais, em consonância com os quais continua a manter-se a reintegração do trabalhador despedido como consequência normal da declaração judicial da ilicitude de um despedimento. (...).

Na linha do que sucede em todos os países da Comunidade Económica Europeia, a cessação da relação de trabalho pode resultar de um conjunto de circunstâncias objectivas ligadas a necessidades imperiosas do funcionamento eficaz da empresa, sem o que os valores fundamentais da estabilidade e segurança no emprego constituem mera utopia, sempre com salvaguarda das garantias substantivas e processuais dos trabalhadores que, em nome daqueles princípios, sejam afectados na sua relação de trabalho.

Assim, no que respeita ao despedimento colectivo realçam-se as seguintes opções: (...).

Sujeição da legalidade do despedimento colectivo à disponibilização dos montantes de indemnização à ordem do trabalhador; (...).” (sublinhados e sombreados nossos).

Por força do artigo 1º da Lei n.º 32/99, de 18 de maio, que revogou o citado n.º 3 do artigo 23º do DL 64-A/89, de 27/02 de fevereiro, o regime foi afastado durante cerca de 3 anos.

Mas foi resposto com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003 (CT/2003), aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto – cfr. artigo 401º/4 –, tendo passado para o Código do Trabalho de 2009 (CT/2009), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Este último diploma acrescentou, no entanto, que a presunção de aceitação do despedimento, quando o trabalhador recebe a compensação prevista devida em caso de despedimento por razões objetivas, apenas passa a poder ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, à disposição do empregador a totalidade da compensação pecuniária recebida – cfr. artigo 366º/4 e 5.

Ou seja, no momento presente, temos um regime em que, perante a cessação de contrato de trabalho por

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



despedimento coletivo, despedimento por extinção do posto de trabalho ou despedimento por inadaptação, previstos, respetivamente, nos artigos 359º, 367º e 373º do CT, e até ao termo do prazo de aviso prévio, o empregador tem que pagar a compensação (cfr. respetivamente artigos 363º/5, 372º e 379º/1) prevista no artigo 366º, como condição de licitude do despedimento.

Caso não pague a compensação, o despedimento é considerado ilícito – cfr. artigo 383º, c) para o despedimento coletivo; artigo 384º, d) para o despedimento por extinção do posto de trabalho; e artigo 385º, c) para o despedimento por inadaptação.

Em qualquer uma das citadas modalidades de despedimento, presume-se que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe do empregador a totalidade da dita compensação, presunção esta que pode ser ilidida desde que, em simultâneo, o trabalhador entregue ou ponha, por qualquer forma, a totalidade da compensação paga pelo empregador à disposição deste último – cfr. artigo 366º/4 e 5 do CT.

Resulta das transcrições a que *supra* se procedeu que o BE diz, como justificação para a apresentação do PL em análise, que o trabalhador “tem que devolver um montante que lhe será sempre devido” e que “Importa chamar a atenção para o facto do trabalhador ter sempre direito a receber esta compensação, caso o despedimento coletivo seja considerado lícito. E, caso não seja, o trabalhador receberá, um montante pecuniário superior ao desta compensação, por força do disposto nos artigos 389.º a 392.º do CT. Ou seja, aquele dinheiro será sempre do trabalhador, mesmo que, contestando a licitude do despedimento, não lhe seja dada razão.”.

Ora, tais conclusões não correspondem, de todo, à verdade.

É que, como o BE bem sabe, ou não pode deixar de saber, **sendo o despedimento declarado ilícito, a consequência legal é a reintegração do trabalhador** (cfr. artigo 389º/1, b) do CT), e não a compensação.

Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento (cfr. artigo 391º do CT), com as nuances previstas para os casos de microempresas ou de trabalhadores que ocupem cargo de administração ou de direção, sendo que o tribunal tem sempre que as apreciar (cfr. artigo 391º do CT).

É, portanto, falso, que a compensação que o empregador tem que pagar no âmbito das supramencionadas modalidades de despedimento, como condição de licitude dos mesmos, seja um “dinheiro” ou “montante” sempre do trabalhador ou a este devido.

O regime, aliás, tem sido pacífico ao nível da jurisprudência dos nossos tribunais, a qual considera, em geral, que o pagamento da compensação não pressupõe a licitude do despedimento, mas confere licitude ao despedimento, tornando-o válido caso existissem razões para o julgar inválido. Trata-se de um ato confirmativo que convalida o negócio viciado, sanando o respetivo vício. Verifica-se, porém, que a ilisão da presunção de aceitação dos despedimentos coletivos, por extinção ou por inadaptação exige a devolução à entidade empregadora do montante da compensação recebida, sendo que a mera comunicação da não aceitação do despedimento sem a devolução da compensação não afasta a presunção legal de aceitação.

Neste contexto, ao intentar suprimir a previsão contida nos n.ºs 4 e 5 do artigo 366º do CT, segundo a qual se presume que o trabalhador aceita o despedimento quando recebe a compensação, merece frontal reparo crítico.

É que, complementarmente ao que já se viu, não tem sentido que um trabalhador que discorda do despedimento

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E: cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



e se dispõe a impugná-lo, comece por receber a compensação que decorre precisamente dele.

Está-se, no mínimo, paredes meias com o abuso de direito.

E tenta-se fomentar, de forma que se tem por absolutamente inaceitável, a conflituosidade laboral e a litigiosidade perante os tribunais.

Pelo que a previsão constante dos n.ºs 4 e 5 do artigo 366º do CT tem que se manter por absolutamente essencial.

Em suma, com a solução que, através do Projeto em análise, o BE quer pôr em crise, com tal iniciativa mais não demonstra que um frontal desrespeito pelo Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

A matéria em causa assume relevo do maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo muito negativo, determinante de frontal rejeição, ao PL em apreço.

Projeto de Lei N.º 611/XIV/2.ª - Repõe a duração de 90 dias para o período experimental para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração (Grupo Parlamentar do Partido “Os Verdes”)

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa repor a duração de 90 dias para o período experimental para trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

De acordo com o que se expressa na “Exposição de Motivos” do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Partido “Os Verdes” alega, entre outros comentários, que *“não se consegue justificar como é possível que um jovem à procura do primeiro emprego tenha de estar 180 dias à experiência, quando outro trabalhador, exatamente na mesma função, tem um período experimental de 90 dias.”*

Mas, seguidamente, o mesmo Grupo Parlamentar apresenta tal justificação, quando refere:

“... a Proposta de Lei n.º 136/XIII, que veio dar origem à Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, argumentava que esta medida visava «ser um estímulo à contratação sem termo de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados de longa duração, subtraindo-se ao elenco de motivos para contratação a termo certo esta categoria específica de pessoas e ao mesmo tempo, de forma coerente e articulada, incluiu-se esta categoria específica de pessoas no período experimental de 180 dias».

Segundo o Governo, visava «diminuir as resistências dos empregadores em celebrarem um contrato de trabalho a sem termo em que decorra primeiro um período experimental que possibilite às partes ponderar a viabilidade da situação laboral criada e a sua própria vontade, agora já esclarecida por uma experiência real de trabalho».”

Resta-nos, apenas, acrescentar que a Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, assim como a Proposta de Lei n.º 136/XIII, que lhe deu origem, refletem as medidas constantes do Acordo tripartido para *«Combater apreçabilidade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva»*, subscrito pelo Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de junho de 2018.

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E: associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E: cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Entre essas medidas encontra-se, igualmente, aquela que, em contraponto ao aumento do período experimental, de 90 para 180 dias, de trabalhadores à procura de primeiro emprego e de desempregados

de longa duração, suprimiu, do Código do Trabalho, como fundamento autónomo para a celebração de contrato de trabalho a termo certo, a contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego e passando a contratação de trabalhador em situação de desemprego a ser tão só admissível relativamente a desempregados de muito longa duração – cfr. n.º 4 do artigo 140º do CT, antes e depois da alteração operada pela já citada Lei n.º 93/2019.

Neste contexto, reaviva-se, que o contrato a termo certo de trabalhador à procura de primeiro emprego podia ter a duração de 18 meses e o contrato a termo certo de desempregado de longa duração estender-se por dois anos.

Ainda a este propósito, em termos de *ratio*, ganha pertinência reevocar o expresso na “Exposição de Motivos” da mencionada Proposta de Lei n.º 136/XIII:

“Acresce admitir-se como razoável a incerteza dos empregadores em celebrarem um contrato de trabalho sem termo com um trabalhador que (i) nunca teve uma verdadeira experiência real de trabalho, isto é, fator fundamental para garantir a sua capacidade de se integrar numa estrutura organizada, com subordinação ou com um trabalhador (ii) que está sem contacto com o mercado de trabalho há mais de 12 meses, fator que pode gerar uma inegável insegurança ao empregador. Assim, tendo em conta que «é legítimo que se entenda que relações como estas [por tempo indeterminado], longas e duradouras, necessitem - e em princípio para benefício de ambas as partes - de uma via de respiração, conferida pela previsão legal de um tempo durante o qual tanto trabalhador quanto empregador se possam livremente desvincular de um compromisso que, no seu entendimento, se não antevê viável» (vide Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 632/2008, Diário da República n.º 6/2009, Série I de 9 de janeiro de 2009, ex vi Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 64/91).”

Com a solução que, através do Projeto em análise, o Partido “Os Verdes” quer pôr em crise, com tal iniciativa mais não demonstra que um frontal desrespeito pelo Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

A matéria em causa assume relevo do maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo muito negativo, determinante de frontal rejeição, ao PL em apreço.

Projeto de Lei n.º 650/XIV/2.ª - Reforça o direito de oposição do trabalhador à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho (Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda)

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa alterar o regime e as consequências do exercício do direito de oposição do trabalhador à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessação ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica.

Para o efeito, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (doravante BE), projeta, em síntese, dispensar o trabalhador da necessidade de invocar um motivo para exercer tal direito e conferir-lhe direito a compensação caso se prove que a transmissão lhe causa um prejuízo sério (cfr. artigos 286.º-A, 394.º e 396.º do Código do Trabalho, na redação projetada pelo artigo 2º do PLe em análise).

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



De acordo com o que se expressa na respetiva “Exposição de Motivos” do PL em análise, o GrupoParlamentar do BE começa por referir que: *“a expressa consagração de um direito de oposição do trabalhador, em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento, foi uma das principais novidades da Lei n.º 14/2018, de 19 de março. (...) Contudo, e decorrido já algum tempo sobre essa alteração legislativa, verifica-se que a forma como esse direito foi consagrado se prestou a interpretações que afunilaram o seu âmbito, criando constrangimentos e obstáculos ao seu exercício pleno, designadamente ao obrigar o trabalhador a fundamentar o exercício do seu direito de oposição (alegando, por exemplo, que a transmissão lhe causaria um prejuízo sério ou que a política de organização do trabalho do adquirente não lhe merece confiança).”*

Ainda na mesma “Exposição de Motivos”, o BE considera que *“o fundamento mais forte para reconhecer este direito de oposição radica na ideia de liberdade – liberdade de trabalho, liberdade contratual, liberdade pessoal, liberdade de o trabalhador decidir para quem pretendeprestar trabalho, liberdade de não prestar trabalho para uma entidade empregadora com quem não celebrou contrato”,* pelo que, no seu entender, *“torna-se necessário recentrar este direito de oposição, dispensando o trabalhador da necessidade de invocar um motivo para exercer tal direito, designadamente a fundamentação do “prejuízo sério” que tal transmissão possa causar-lhe.”*

2.

A figura de oposição à transmissão obteve consagração legislativa com a citada Lei n.º 14/2018, de 19 de março, que alterou o regime jurídico aplicável à transmissão de empresa ou estabelecimento e reforça os direitos dos trabalhadores, procedendo à décima terceira alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nos termos do n.º 1 do artigo 286º-A, introduzido no CT pela citada L 14/2018, o trabalhador pode exercer o direito de oposição à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho em caso de transmissão, cessão ou reversão de empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, *“quando aquela possa causar-lhe prejuízo sério, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.”* (sublinhado nosso).

O exercício do direito de oposição por parte do trabalhador abrangido no processo de transmissão, obsta à transmissão da posição do empregador no seu contrato de trabalho, mantendo-se o vínculo laboral com o empregador transmitente, de acordo com o previsto no n.º 2 do citado dispositivo legal.

Importa referir, ainda, que o trabalhador que exerça o direito de oposição deve informar o respetivo empregador, por escrito, no prazo de cinco dias úteis após o termo do prazo para a designação da comissão representativa, se esta não tiver sido constituída, ou após o acordo ou termo da consulta a que se refere o n.º 4 do artigo 286.º, mencionando a sua identificação, a atividade contratada e o fundamento da oposição, de acordo com o citado n.º 1 do artigo 286º-A – cfr. artigo 286º-A/3 do CT.

Na perspetiva do legislador, o exercício do direito de oposição depende de o “prejuízo sério” invocável pelo trabalhador seja aquele que a transmissão de empresa ou estabelecimento lhe “*possa*” (eventualmente) casuar – cfr. o citado artigo 286.º-A/1 do CT.

Ou seja, o direito de oposição encontra-se umbilicalmente ligado ao prejuízo sério que a transmissão possa causar ao trabalhador.

O legislador enuncia casos que podem fazer despontar essa invocação: i) manifesta falta de solvabilidade ou

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



situação financeira difícil do adquirente; ii) ou se a política de organização do trabalho deste (do adquirente) não lhe merecer confiança.

Mas não se abre caminho – seria de todo irrazoável que tal alguma vez pudesse ser o alcance legal – para a invocação de meras potencialidades de ocorrência de “prejuízo sério” mais fundadas em representações psicológicas do trabalhador (e, porventura, assentes em informação incompleta ou não fidedigna que o mesmo possa obter sobre o adquirente) do queem facticidade objetiva e material.

Em alternativa à manutenção do vínculo laboral (cfr. o citado artigo 286º-A/2 do CT), o exercício do direito de oposição, **“com o fundamento previsto no n.º 1 do artigo 286.º-A”**, confere ao trabalhador direito a resolver o contrato de trabalho com justa causa (cf. artigo 394º/3, d) do CT) e, conseqüentemente, direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º (cf. artigo 396º/5, do CT).

3.

O direito de oposição à transmissão, bem como as respetivas conseqüências, continuam a ser matéria controvertida na doutrina e na jurisprudência.

Certo é que a manutenção do vínculo laboral, ao transe, ou, em alternativa, o direito à resolução com justa causa e compensação que se lhe encontra associada, sem ter em conta a especificidade do caso ou as circunstâncias que o rodeiam, poderá ter resultados de tal modo calamitosos que podem colocar em risco a sobrevivência do transmitente e, conseqüentemente, não só posto de trabalho do trabalhador que se opôs à transmissão como de todos os outros que com este coabitam.

Pelo que o enquadramento jurídico do exercício do direito de oposição à transmissão, justificado com base na liberdade do trabalhador, é suscetível de contender diretamente com outros Direitos constitucionalmente consagrados.

Falamos, em concreto, do n.º 1 do artigo 61º da Constituição da República Portuguesa (CRP), no qual se reconhece que *“A iniciativa económica privada exerce-se livremente nos quadros definidos pela Constituição e pela lei e tendo em conta o interesse geral.”*, e do n.º 1 do artigo 62º da CRP, onde se estipula que *“A todos é garantido o direito à propriedade privada e à sua transmissão em vida ou por morte, nos termos da Constituição.”* (sublinhado nosso).

Tendo em conta que os citados Direitos têm natureza análoga à dos direitos, liberdades e garantias constantes da CRP, quer o direito ao livre exercício da iniciativa económica privada quer o direito à propriedade privada e à sua transmissibilidade, também têm de se subsumir no âmbito do regime aplicável às respetivas restrições, previsto no artigo 18º do mesma Lei Fundamental.

Pelo que as normas constantes do artigo 286º-A, da alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º e do n.º 5 do artigo 396º, todos do CT, na redação que lhes foi dada pela já citada Lei n.º 14/2018, de 19 de março, ao consagrarem quer um direito de oposição do trabalhador à transmissão da posição do empregador no respetivo contrato de trabalho para o transmissário da empresa ou estabelecimento, quer, ainda que em alternativa, um direito do trabalhador à resolução com justa causa do contrato de trabalho, que lhe confere uma compensação pela cessação do contrato, na medida em que restringem, de modo que se entende injustificado e desproporcional, o direito ao livre exercício da iniciativa económica privada e o direito à propriedade privada e à sua transmissibilidade, contendem, todas elas, frontalmente, com a Constituição.

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



4.

De volta à PL em apreço e tendo presente o quadro normativo descrito em 2. *supra*, observa-seserem bem claras as intenções do BE.

O BE intenta suprimir, dos n.ºs 1 e 3 do artigo 286º-A do CT, na redação projetada pelo 2º da PL, a necessidade de o trabalhador abrangido num processo de transmissão ter de fundamentar o exercício do direito de oposição com base no prejuízo sério que tal transmissão lhe possa causar, nomeadamente por manifesta falta de solvabilidade ou situação financeira difícil do adquirente ou, ainda, se a política de organização do trabalho deste não lhe merecer confiança.

Ainda na senda do BE, o mero exercício do direito de oposição passaria, ainda que em alternativa à manutenção do vínculo com o empregador transmitente, a constituir justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador (cfr. artigo 394º/3, d), na redação projetada pelo artigo 2º do PL em apreço), ficando a atual fundamentação de prejuízo sério relegada para mera causa de pedido de direito a compensação (cfr. artigo 396º/5, na redação projetada pelo artigo 2º do PL em apreço).

Em suma, o trabalhador passaria a exercer tal direito apenas e tão só porque quer, independentemente das consequências que daí poderiam advir não só para a empresa ou estabelecimento, ou de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, mas, também, para seus colegas que aí desenvolvam atividade.

Esta liberdade do trabalhador – alegada pelo BE como fundamento para a apresentação do PL em apreço – contende, como já viu, com o livre exercício da iniciativa económica privada e o direito à propriedade privada e à sua transmissibilidade.

Verifica-se, porém, que a forma como se encontra desenhada ou sistematizada pelo BE no PL em apreço, faz emergir uma outra consequência ainda mais aberrante e inconstitucional: **subtrai-se ao empregador transmitente a possibilidade de submeter ao controlo dos tribunais motivos invocados pelo trabalhador para o exercício do direito à oposição.**

Ao subtrair ao empregador a possibilidade de acesso ao Tribunais para defesa dos seus direitos, o PL contende, frontalmente, com o previsto no n.º 1 do artigo 20º da CRP: “**1. A todos é assegurado o acesso ao direito e aos tribunais para defesa dos seus direitos e interesses legalmente protegidos, não podendo a justiça ser denegada por insuficiência de meios económicos.**” (sublinhado nosso).

Mas, também, com o n.º 2 do artigo 20º da mesma Lei Fundamental: “**2. Na administração da justiça incumbe aos tribunais assegurar a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, reprimir a violação da legalidade democrática e dirimir os conflitos de interesses públicos e privados.**” (sublinhado nosso).

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo muito negativo, determinante de frontal rejeição, ao PL em apreço.

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Projeto de Lei n.º 643/XIV/2.^a - Promove a igualdade no exercício das responsabilidades parentais estabelecendo uma licença parental inicial paritária (Cristina Rodrigues - Deputada à Assembleia da República)

1.

A “Exposição de motivos” do Projeto de Lei (doravante PL) enquadra e apresenta as propostas da seguinte forma:

“Acreditamos que um dos factores que leva à discriminação laboral é exactamente o facto da mulher continuar a ser vista como principal cuidadora dos filhos, em particular nos primeiros meses de vida. Em consequência, muitas mulheres são discriminadas no acesso ao emprego ou na progressão na carreira pelo facto de serem mães ou poderem vir a sê-lo.”

“Ora, no nosso entendimento, apesar dos avanços que têm sido feitos nesta matéria, consideramos que se deve ir mais longe e, à semelhança do que outros países já fizeram, prever uma licença parental paritária, medida fundamental para a inversão do actual paradigma da prestação de cuidados e para o combate à desigualdade de género.”

“Face ao exposto, com o presente projecto de lei, propomos uma alteração ao artigo 40.º do Código do Trabalho, que estabelece a licença parental inicial, garantindo que a mãe e o pai trabalhadores têm ambos direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo é usufruído em simultâneo, mantendo a mãe o direito à sua licença parental exclusiva.

Em consequência, procede-se à alteração do Decreto-Lei n.º 89/2009 e do Decreto-Lei n.º 91/2009, ambos de 9 de Abril, garantindo que o subsídio parental inicial é atribuído a ambos os progenitores pelo período até 120 ou 150 dias consecutivos.” (sublinhado nosso)

2.

Na perspetiva da CIP, as propostas acarretam efeitos muitos negativos.

Por um lado, a previsão de uma “*licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo é usufruído em simultâneo*” tem um custo (aí incluída a desorganização que acarreta e o impulso que cria quanto à necessidade de contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos) muitíssimo relevante para a esmagadora maioria das empresas, ressaltando, como é obvio, a estrutura empresarial existente: micro, pequenas e médias empresas.

Por outro lado, tal alteração gera uma pressão acrescida junto do Sistema de Segurança Social, o qual, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

Assim, neste enquadramento, cumpre questionar: Foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social das medidas constantes do PL ?

3.

Acresce que, conforme já referimos em diferentes períodos e contextos, na perspetiva desta Confederação, constitui mau princípio proceder a sucessivas alterações legislativas, mormente no domínio laboral, sem aguardar algum tempo para que a legislação em vigor tenha, em termos de aplicação, maturação bastante a que, sobre o respetivo impacto, se possa formular juízo sustentado.

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Ora, como bem se sabe, o regime da parentalidade foi alterado e significativamente reforçado, pela última vez, ao abrigo da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pelo que ainda só passou pouco mais de um ano sobre a sua última revisão.

De resto, julgamos, igualmente, que, face ao momento de combate à pandemia do COVID-19, que ainda atravessamos, para o qual muito tem sido exigido em termos de produção legislativa, este não é o momento mais adequado para a introdução de alterações legislativas em diplomas da maior relevância como é o Código do Trabalho.

4.

Sem prejuízo do já afirmado e, como mera nota, quando às várias discriminações invocadas, ressalta-se, por exemplo, que o Inquérito Nacional às Condições de Trabalho, promovido pela Autoridades das Condições de Trabalho (ACT) e desenvolvido pelo CESIS, o qual foi apresentado publicamente no mês de abril de 2017, refere, no âmbito do inquérito aos trabalhadores que:

- 89.9% dos trabalhadores responderam que se sentem satisfeitos com o seu trabalho;
- 72.6% dos trabalhadores dizem sentir-se “em casa” na organização onde trabalham.

Face às respostas dos trabalhadores inquiridos no âmbito do referido Inquérito Nacional, parece haver uma dissonância entre o quadro discriminatório identificado na “Exposição de motivos” e a opinião dos trabalhadores.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente negativo relativamente à apresentação e oportunidade do PL em apreço.

Projeto de Lei n.º 645/XIV/2ª - Reforço dos Direitos de Maternidade e de Paternidade (Grupo Parlamentar do PCP)

1.

O Projeto de Lei (doravante PL), com base na necessidade de promover a natalidade e combater discriminações, precariedades e outros fenómenos, numa realidade que o PCP ficciona, apresenta um conjunto de propostas de alteração aos seguintes diplomas:

- a) O Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-lei n.º 70/2010, de 16 de junho, Decreto-lei n.º 133/2012, de 27 de junho, Decreto-lei n.º 53/2018, de 2 de julho, Decreto-lei n.º 84/2019, de 28 de junho e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro e Lei n.º 90/2019 de 4 de setembro;*
- b) O Decreto-Lei n.º 89/2009, de 09 de abril, que define e regulamenta a proteção na parentalidade no âmbito da eventualidade de maternidade, paternidade e adoção, no regime de proteção social convergente com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei 133/2012, de 27 de junho e pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro; O Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 8/2015, de 14 de Abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, Lei n.º 8/2016, de 01 de abril, 2 Lei n.º 8/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 04 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro.”*

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



2.

Na perspetiva da CIP, as propostas têm ínsitos efeitos muitos negativos.

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

Por outro lado, tais alterações geram uma pressão acrescida junto do Sistema de Segurança Social, o qual, como se sabe, já se debate com importantes problemas de sustentabilidade.

Assim, neste enquadramento, cumpre questionar: Foi levado a cabo algum estudo de impacto financeiro e social das medidas constantes do PL ?

3.

Acresce que, conforme já referimos em diferentes períodos e contextos, na perspetiva desta Confederação, constituiu mau princípio proceder a sucessivas alterações legislativas, mormente no domínio laboral, sem aguardar algum tempo para que a legislação em vigor tenha, em termos de aplicação, maturação bastante a que, sobre o respetivo impacto, se possa formular juízo sustentado.

Ora, como bem se sabe, o regime da parentalidade foi alterado e significativamente reforçado, pela última vez, ao abrigo da Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, pelo que ainda só passou pouco mais de um ano sobre a sua última revisão.

De resto, julgamos, igualmente, que, face ao momento de combate à pandemia do COVID-19, que ainda atravessamos, para o qual muito tem sido exigido em termos de produção legislativa, este não é o momento mais adequado para a introdução de alterações legislativas em diplomas da maior relevância como é o Código do Trabalho.

4.

Sem prejuízo do supra expresso e vincado, ressalta-se o seguinte quanto ao quadro promotor do PL invocado pelo Grupo Parlamentar do PCP:

Quanto à natalidade, considera-se que as propostas apresentadas pouco ou nada contribuem para o aumento da natalidade.

De facto, como se sabe, não obstante os direitos relativos à parentalidade terem sido reforçados ao longo dos anos, a verdade é que a taxa de natalidade continuou a apresentar uma tendência decrescente.

Quanto às discriminações e precaridades e outros fenómenos, veja-se, por exemplo, que o Inquérito Nacional às Condições de Trabalho, promovido pela Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) e desenvolvido pelo CESIS, o qual foi apresentado publicamente no mês de abril de 2017, refere, no âmbito do inquérito aos trabalhadores que:

- 89.9% dos trabalhadores responderam que se sentem satisfeitos com o seu trabalho;

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6ª
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



- 72.6% dos trabalhadores dizem sentir-se “em casa” na organização onde trabalham.

Face às respostas dos trabalhadores inquiridos no âmbito do referido Inquérito Nacional, parece haver uma dissonância entre o quadro ficcionado na “Exposição de motivos” e a opinião dos trabalhadores.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente negativo relativamente à apresentação e oportunidade do PL em apreço.

Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Em resposta ao pedido do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a CIP realçou os seguintes aspetos:

I – Questão prévia

À CIP, e aos restantes Parceiros sociais com assento na CPCS, foi concedido um prazo de 3 dias úteis para se pronunciarem relativamente ao Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

O prazo concedido é, aparentemente, justificado da seguinte forma: “O Conselho EPSCO de 15 de março debaterá este Plano de Ação, assim como a Cimeira Social que se realizará no Porto a 7 de maio próximo, esperando-se que, na sequência, o Conselho Europeu endosse o Plano de Ação.”

Neste âmbito, a CIP reaviva e reafirma posição já transmitida por escrito e verbalmente em algumas reuniões com o Governo.

A análise e a elaboração de propostas tendentes à melhoria dos documentos remetidos à CIP exigem um espaço de tempo que não se tem coadunado, minimamente, com os prazos que o Executivo tem, sucessivamente, imposto aos parceiros sociais em diferentes matérias.

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

Quer uma quer outra das referidas exigências assumem carácter de indispensabilidade mas a sua satisfação resulta extremamente limitada – se não mesmo proscribida – com o *modus procedendi*, em termos de antecedências, por que o Governo vem enveredando e reiterando nestes pedidos de consulta.

Na perspetiva da CIP, o estabelecimento de prazos tão reduzidos para pedidos de emissão de contributos/comentários, revela mesmo desrespeito institucional pelos intervenientes envolvidos.

Nestas circunstâncias, espera-se que, nos diferentes domínios de consultas aos parceiros sociais, a prática seja corrigida, estabelecendo e respeitando o Governo prazos razoáveis e adequados às matérias que se encontrem em apreciação.

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



II - Enquadramento

No dia 8 de março de 2016, a Comissão Europeia publicou a Comunicação “*Lançamento de uma consulta sobre um Pilar Europeu dos Direitos Sociais*”, bem como o anexo “*Primeiro esboço de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais*”, que a acompanha.

Posteriormente, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais foi assinado e proclamado em 17 de novembro de 2017, na Cimeira Social para o Emprego Justo e o Crescimento, que se realizou em Gotemburgo, na Suécia.

Entretanto, o Plano de ação foi publicamente apresentado no passado dia 4 de março e prevê-se a sua adoção política na Cimeira Social do Porto agendada para os dias 7 e 8 de maio de 2021.

Ainda no que diz respeito à adoção do Plano, é entendimento da CIP, já expresso em diversos contextos e momentos, que, por forma a criar um maior compromisso e apropriação em torno da implementação do Pilar, deve haver **uma declaração quadripartida, como já aconteceu no passado, subscrita pelo Conselho, Comissão Europeia, Empregadores e Sindicatos Europeus.**

III - O Plano de Ação

O Plano “*de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais define ações concretas que visam continuar a aplicar os princípios consagrados no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, num esforço conjunto dos Estados-Membros e da UE, com a participação ativa dos parceiros sociais e da sociedade civil.*”

Propõe “*igualmente grandes objetivos em matéria de emprego, de competências e de proteção social para a UE, que devem ser alcançados até 2030.*”

O Plano de ação estabelece três grandes objetivos para a União Europeia (UE), os quais devem ser alcançados até 2030, a saber:

1. “*Pelo menos 78 % da população entre os 20 e os 64 anos deverão ter emprego.*”
2. “*Pelo menos 60 % de todos os adultos deverão participar anualmente em ações de formação.*”
3. “*O número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social deverá diminuir pelo menos 15 milhões.*”

A Confederação, como já referiu no passado, **reconhece mérito na reflexão sobre a política social da União Europeia**, de um ponto de vista holístico, tendo em conta que tal política tem sido desenvolvida, passo a passo, ao longo de várias décadas desde o pós-guerra.

Estamos de acordo sobre a importância em discutir quais as ações necessárias para melhorar a situação e as perspetivas futuras dos povos europeus, como parte do processo de aumento da coesão social dentro e entre os Estados-Membros da UE.

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



O Plano de Ação suscita os seguintes comentários:

1.

Na perspetiva desta Confederação, face à gravíssima crise que atravessamos, a Comissão deve focalizar-se no essencial.

E o essencial é quanto vise promover a resiliência das empresas e, assim, a manutenção do emprego.

Ora, o que se verifica no Plano apresentado, é uma insuficiente valorização ou reconhecimento da importância de preservar ou promover o tecido empresarial que, no momento atual, se encontra sujeito a pressões, eventualmente nunca antes vivenciadas.

Acresce que vemos com preocupação algumas iniciativas que não contribuem para esse objetivo e outras que são mesmo suscetíveis de promover a desunião dos Estados-Membros em torno do projeto europeu.

Em concreto, **é com grande preocupação que vemos o conteúdo da “Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao reforço da aplicação do princípio salário igual para trabalho igual ou trabalho de igual valor entre homens e mulheres através de mecanismos de transparência salarial e fiscalização” e a continuação da iniciativa sobre salários mínimos justos.**

Quanto à primeira proposta de Diretiva referida, a CIP, numa análise preliminar, defende o combate à discriminação salarial, mas considera que este combate passa, antes e acima de tudo, pela promoção da igualdade, que é a forma mais adequada para abordar as causas profundas das desigualdades, especialmente os estereótipos de género, a segmentação do mercado de trabalho e a oferta insuficiente de estruturas e infraestruturas de apoios à infância e a outros dependentes.

Na perspetiva da CIP, qualquer iniciativa da Comissão em matéria de transparência salarial tem de pautar-se pela proporcionalidade e adequação, respeitar as competências dos parceiros sociais nacionais em matéria de fixação de salários, permitir determinar a retribuição de acordo com o desempenho individual e manter o respeito pela confidencialidade da remuneração individual, pelo que muito trabalho haverá ainda que fazer neste domínio.

Por outro lado, na perspetiva desta Confederação, a proposta da Comissão Europeia sobre a Diretiva-quadro relativa aos salários mínimos e à negociação coletiva na União Europeia (UE) é contrária à letra e espírito do Tratado da UE, uma vez que tais matérias são da competência dos Estados-Membros e dos Parceiros Sociais, em conformidade com o princípio da subsidiariedade.

A proposta desrespeita a diversidade dos sistemas de relações laborais vigentes, a autonomia dos Parceiros Sociais e contraria a estrita divisão de competências entre a UE e os Estados Membros.

A proposta promoverá, ainda, a divisão entre os Estados-Membros, especialmente num momento de crise onde se impõe a união e coesão, e é contrária à opinião maioritária dos Estados-Membros que se revelam a favor de um instrumento não vinculativo, ou seja, uma recomendação.

2.

A CIP apoia, naturalmente, a Europa Social e a necessidade de promover medidas que respondam à crise atual.

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Entende, no entanto, que é necessária uma abordagem focalizada na recuperação económica, dado que é esta que promoverá o progresso social que todos desejamos.

Assim, o Plano de ação **não pode ignorar que a dimensão económica é essencial para assegurar o modelo social europeu.**

Na perspetiva da CIP, os problemas sociais da Europa não se devem a um défice de política social, mas sim, à falta de competitividade.

É necessário ter em conta que o acervo social da UE já está bem desenvolvido, abrangendo mais de 70 Diretivas que protegem os trabalhadores e lhes proporcionam direitos em inúmeras áreas-chave, incluindo, entre outras, a igualdade de tratamento, condições de trabalho, saúde e segurança, informação e consulta e proteção social.

As diferentes situações em matéria social e de emprego na Europa radicam, atualmente, na ausência de implementação de verdadeiras reformas estruturais em alguns Estados-Membros, com vista ao reforço da competitividade, do crescimento, do emprego e da produtividade.

Como também já dissemos no passado, o Pilar ignora que a maneira mais eficaz e sustentável para melhorar a dimensão social é aumentar a competitividade global da Europa e, assim, promover a criação de emprego.

Também neste ponto, parece que a dimensão económica não é valorizada ou é insuficientemente refletida enquanto “motor” do desenvolvimento social que todos preconizamos.

3.

O Plano de ação deve ter por **objetivo central apoiar os Estados Membros nas reformas que se revelem necessárias para criar mercados de trabalho dinâmicos, adaptáveis, flexíveis e seguros.**

Acresce que tal objetivo central não pode ser dissociado da realidade atual – estamos perante uma gravíssima crise humana, social e económica.

Na perspetiva da CIP, 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.

É igualmente necessário:

- Garantir que os direitos sociais podem ser adaptados para permanecerem atualizados em função das condições de enquadramento atuais e futuras, e novas e mais diversificadas carreiras profissionais;

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



- Garantir a empregabilidade contínua, o que é particularmente importante para enfrentar os desafios demográficos na Europa, o que torna ainda mais crucial a mobilização de todos os recursos humanos disponíveis;
- Garantir que as empresas têm flexibilidade suficiente para adaptar a sua força de trabalho às novas circunstâncias económicas, por exemplo, em termos do tempo de trabalho, remunerações e contratos; e
- Colocar em prática condições que permitam uma transição suave dos trabalhadores no mercado de trabalho, entre empregos, sectores e estatutos profissionais, respeitando a diversidade das práticas de relações industriais em toda a Europa.

Também neste domínio, não vemos respostas concretas no Plano.

4.

O Plano deve **reconhecer e valorizar que as diversas formas e tipos de emprego** ajudam as pessoas, nomeadamente os mais jovens, a entrar pela primeira vez no mercado, bem como a trazer de volta as pessoas afastadas do mercado de trabalho.

Ao mesmo tempo, a CIP reconhece a necessidade de propiciar não só flexibilidade, mas também segurança aos trabalhadores, incluindo acesso à proteção social e benefícios de desemprego, dependendo dos sistemas nacionais, especialmente devido à crise atual.

Na perspetiva da CIP, os mercados assumem contornos orgânicos e a inovação é imparável, pelo que é necessário alterar o “mind set”, ou seja, é fundamental interiorizar e reconhecer que a sociedade e, designadamente, os mercados de trabalho, estão em constante e rápida mutação, diferindo, em muito, do que se verificava há algumas décadas.

O modelo de organização do trabalho clássico fabril, das 9h às 17 h, está a esgotar-se e tem necessariamente de ser repensado, dado que não dá resposta às necessidades das empresas e aos anseios dos trabalhadores.

Veja-se que a própria OIT, através do seu Diretor-Geral Guy Ryder, na Conferência “*O futuro de Trabalho*”, no âmbito do centenário do Ministério do Trabalho, em 2017, referiu, entre outros aspetos, o seguinte: “*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.*”.

Neste âmbito, o Plano, de forma manifestamente insuficiente, limita-se a referir a importância de promover contratações temporárias no âmbito das políticas ativas de emprego.

5.

De forma positiva, o Plano reconhece, ainda, por vezes indiretamente, **que a principal responsabilidade pela implementação do Plano é dos Estados-Membros.**

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



6.

Já no que diz respeito à autonomia dos Parceiros Sociais e à necessidade de assegurar espaço alargado, nomeadamente para a contratação coletiva, verifica-se que a mesma, aparentemente, apenas se encontra presente no ponto relativo aos salários.

Na perspetiva da CIP, **o reconhecimento da autonomia e espaço para os Parceiros Sociais devia ser mais bem refletido, assumindo-se como um princípio transversal a todo o Plano.**

7.

A matéria da **natalidade** assume importância capital para o futuro da Europa.

Trata-se de uma temática muito importante para a Confederação, dado que a matéria da natalidade tem, em diferentes domínios, um forte e decisivo impacto sobre o futuro desenvolvimento social e económico do país e da Europa e reflete-se, naturalmente, nas empresas.

Não obstante todos os alertas, não existe uma única referência à natalidade, ou à necessidade – urgente – de promover uma estratégia.

A Comissão limita-se a referir que publicou o Livro Verde sobre o Envelhecimento. Trata-se, sem dúvida de um tema importante, mas que não invalida a necessidade de promover a natalidade.

Diga-se, aliás, que a CIP, desde 2007, solicita, sem sucesso, aos consecutivos Governos nacionais a conceção de um Plano para a promoção da natalidade.

8.

A necessidade de promover e garantir uma **aplicação adequada da legislação social** em vigor na UE e, simultaneamente, **reduzir a burocracia desnecessária devia ser mais valorizada.**

9.

Como já se referiu anteriormente, o Plano de Ação estabelece **três grandes objetivos** para a UE, que devem ser alcançados até 2030, a saber:

1. *“Pelo menos 78 % da população entre os 20 e os 64 anos deverão ter emprego.*
2. *Pelo menos 60 % de todos os adultos deverão participar anualmente em ações de formação.*
3. *O número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social deverá diminuir pelo menos 15 milhões.”*

Trata-se, sem dúvida, de objetivos ambiciosos.

Ambição, particularmente visível quando o Plano, no âmbito da formação profissional, refere que *“os esforços devem ser reforçados para aumentar a participação dos adultos na formação e para melhorar os níveis de realização na educação e formação inicial. Em particular:*

- pelo menos 80% das pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 74 anos devem possuir competências digitais básicas, uma condição prévia para a inclusão e participação no mercado de trabalho e na sociedade numa Europa digitalmente transformada. (...)”. (sublinhado nosso).

O desafio das competências digitais é particularmente ambicioso no contexto nacional.

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Como se sabe, segundo a Comissão Europeia “(...) Portugal apresenta um elevado défice de competências digitais. Em 2019, 48 % da população não dispunha de competências digitais básicas, incluindo cerca de 26 % que não tinham quaisquer competências digitais, e a percentagem de pessoas que nunca utilizaram a Internet é o dobro da média da UE.” (v. Recomendações Específicas Portugal/2020).

Não obstante a dificuldade de concretização dos objetivos apresentados, a CIP está, naturalmente, preparada para contribuir para a concretização dos mesmos.

10.

No Plano a Comissão convida o Conselho Europeu a subscrever estas três metas e os Estados-Membros a definirem os seus objetivos nacionais, como contributo para um esforço comum.

Compreende-se a ideia de desenvolver metas ou objetivos ao nível nacional.

Já não se compreende que a Comissão não faça qualquer referência à necessidade de intervenção dos Parceiros Sociais nacionais na definição de tais metas ou objetivos.

Por outras palavras, **impõe-se a participação dos Parceiros Sociais na definição dos objetivos nacionais.**

11.

No âmbito do futuro do Trabalho, o Plano refere que os **impostos devem ser deslocados do trabalho para outras fontes mais favoráveis ao emprego e em consonância com os objetivos climáticos e ambientais, protegendo, ao mesmo tempo, as receitas para uma proteção social adequada.**

Na perspetiva da CIP, trata-se de uma matéria muito importante a qual **tem de ser discutida, com a ponderação que se exige, com os Parceiros Sociais.**

Trata-se de uma reforma de fundo que não pode ser concebida exclusivamente no plano nacional, sob pena de promover uma distorção impensada sobre a competitividade do país.

É necessário progredir, com a necessária prudência, no sentido de um **plano europeu**, o qual, posteriormente, possa ser implementado ou adaptado às diferentes realidades dos Estados-Membros.

Plano que, por forma a salvaguardar a competitividade global do espaço europeu, também deve ser abordado ao nível internacional, nomeadamente no âmbito da **Organização Mundial de Comércio.**

12.

Relativamente à referência vertida no Plano quanto ao acompanhamento “adequado” da Resolução do Parlamento Europeu com recomendações à Comissão sobre o **direito à desconexão**, é perspetiva desta Confederação que o tema deve ser abordado com particular cuidado e ponderação.

Em primeiro lugar, na perspetiva da CIP, não se revela minimamente compreensível que se recomende a adoção de uma Diretiva, ou mesmo de outro instrumento legislativo, quando o tema do direito à desconexão foi recentemente discutido e acordado pelos principais interessados na matéria, ou seja, os Parceiros Sociais.

De factos, os **Parceiros Sociais Europeus, em junho de 2020, adotaram o Acordo-Quadro sobre a Digitalização**, o qual, entre outros assuntos, prevê um conjunto de medidas sobre modalidades de conexão e desconexão.

Sede

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

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Em segundo lugar, tendo bem presente que nem todos os sectores e, dentro destes, nem todas as empresas têm dimensão e estrutura organizativa que lhes permita sequer erigir a desconexão como necessidade ponderável, nomeadamente pela reduzida dimensão do seu mercado de trabalho ou pela influência incontornável que os quadros, aos mais diversos níveis, têm na formação e tomada de decisões, a corporização desta temática no terreno **deve ter como sede privilegiada a contratação coletiva**.

Ainda no que diz respeito à desconexão, verifica-se que, no extenso documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o Plano de Ação refere o seguinte: *“The European Parliament, Portugal and Italy ask the Commission to propose a regulatory framework on the ‘right to disconnect’”*.

Ora, face ao transcrito, verifica-se que o Governo português solicitou à Comissão Europeia a apresentação de um quadro regulamentar sobre o direito à desconexão.

Neste âmbito, questiona-se: Que posição, em concreto, foi transmitida pelo Governo português?

Mais: Não devia o Governo português, tendo em conta a natureza da matéria e os seus impactos junto das empresas e trabalhadores, ter discutido a posição a transmitir com os Parceiros Sociais com assento na CPCS?

13.

O Plano de Ação reconhece a importância do apoio ao reforço da **capacitação dos Parceiros Sociais**, dado que os Parceiros são cada vez mais chamados a pronunciarem-se sobre matérias cada vez mais variadas e complexas do ponto de vista técnico.

Neste âmbito, regista-se favoravelmente, no âmbito do FSE+, a seguinte passagem:

“Os Estados-membros devem dedicar um montante adequado ao reforço das capacidades de parceiros sociais e organizações da sociedade civil; 0,25% dos recursos do FSE+ devem ser programados quando os Estados-Membros têm uma recomendação específica do país nesta área.”

Ressalta-se, no entanto, que o *“montante adequado”* ao nível nacional deve ser resultado de uma discussão com os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e não de um mero exercício informativo por parte do Governo como aconteceu no passado.

14.

A **revisão do Plano**, prevista para 2025, deve, impreterivelmente, contar com a intervenção dos Parceiros Sociais.

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
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:

