



CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Sócio-Laboral em Destaque

abril a junho 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.

Projeto de Portaria que Regulamenta o novo incentivo à normalização da atividade empresarial, previsto no Decreto-Lei n.º 23-A/2021, de 24 de março, e o apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho, previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho

Nota Prévia: Sobre as medidas de apoio às empresas e ao emprego

Se queremos aspirar a uma recuperação rápida, temos que começar por admitir que vivemos tempos de grande incerteza quanto ao futuro, onde o otimismo tem de ser temperado com medidas destinadas, em primeira linha, a mitigar os efeitos que o encerramento de estabelecimentos e a suspensão de atividades produziu, produz e ainda pode vir a produzir na economia.

A CIP tem defendido que, para alcançar tal desiderato, é necessário, com foros de absoluta imperiosidade:

- i) Repor o regime inicial do lay-off simplificado, mormente quanto aos fundamentos de acesso ao instrumento, com a explicitação inequívoca que a interrupção das cadeias de abastecimento globais, a suspensão ou cancelamento de encomendas e as quebras de faturação têm de, tal como no início da pandemia, de poder fundamentar o recurso ao lay-off simplificado e que, nesse quadro, tanto relavam as relações internas como as externas;

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) Deixar de discriminar entre grandes empresas e micro e PME's relativamente à isenção total e/ou dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social, como tem sido feito nalgumas medidas;
- iii) Prolongar, no âmbito da medida de apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, pelo menos até dezembro de 2021, a possibilidade de redução temporária do período normal de trabalho, por trabalhador, até 100%;
- iv) Eliminar as dificuldades criadas ao nível da gestão, advindas da circunstância de se garantir o rendimento total dos trabalhadores, mesmo que não prestem qualquer atividade, até ao triplo do Retribuição Mínima Mensal Garantida (ou seja €1.995,00);
- v) Não dificultar às empresas a racionalização dos seus recursos humanos, através da exigência da manutenção do nível de emprego ou da proibição de realizar ou, sequer, iniciar procedimentos de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação.

I – Em geral

1.

O projeto de Portaria em análise (doravante PP) visa, como se refere no respetivo artigo 1º (Objeto), regulamentar os procedimentos, condições e termos de acesso dos seguintes apoios a conceder pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (doravante IEFP, I.P.): *“a) Novo incentivo à normalização da atividade empresarial, previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 23-A/2021, de 24 de março, adiante designado «novo incentivo à normalização»; b) Apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho, previsto no artigo 14.º-A do Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, na sua redação atual, adiante designado «apoio simplificado»”.*

A regulamentação de tais apoios, por via de portaria, **peca por tardia**, na medida em que a respetiva emissão encontra-se prevista:

- Desde 15 de janeiro de 2021, na redação original do n.º 9 do artigo 14º-A (Apoio simplificado para microempresas à manutenção dos postos de trabalho), introduzido pelo artigo 4º (Aditamento ao Decreto-Lei n.º 46 -A/2020, de 30 de julho) do Decreto-Lei n.º 6-C/2021, de 15 de janeiro, que prorroga o apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, **ou seja, há mais de 3 meses;**

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:



- Desde 24 de março de 2021, no n.º 9 do artigo 5º (Novo incentivo à normalização da atividade empresarial) do Decreto-Lei n.º 23-A/2021, de 24 de março, que estabelece medidas de apoio aos trabalhadores e empresas, no âmbito da pandemia da doença COVID-19, ou seja, **há mais de um mês**.

Estes atrasos são injustificados, mormente quando se apela à resiliência do tecido empresarial e se obstaculiza as empresas de procederem à gestão racional de recursos, caso recorram às medidas de apoio à manutenção do emprego, bem como a outras de índole económico-financeira.

Para além desse aspeto, o encerramento de estabelecimentos e suspensão de atividades prolongou-se, em virtude das sucessivas renovações do Estado de Emergência e relativamente à grande maioria dos casos, até ao passado dia 30 de abril de 2021, encontrando-nos, ainda, em processo de desconfinamento, **pelo que cumpre conferir mais tempo para a apresentação dos requerimentos, ainda que tal, como se sabe, passe por uma necessária alteração legislativa aos citados Decretos-Lei n.ºs 23-A/2021, de 24 de março, e n.º 46-A/2020, de 30 de julho**.

Não obstante, é urgente proceder à publicação da Portaria, ainda em fase de consulta.

2.

Sem prejuízo de tal urgência, **há um aspeto geral que tem de ficar expressamente salvaguardado**.

Nos termos do n.º 1 do artigo 5.º do DL 23-A/2021, de 24 de março: *“O empregador que, no primeiro trimestre de 2021, tenha beneficiado do apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho, nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 6-E/2021, de 15 de janeiro, na sua redação atual, ou do apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade previsto no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 46 -A/2020, de 30 de julho, na sua redação atual, tem direito a um incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial.”* (sublinhado nosso).

De acordo com a alínea a) do n.º 2 do citado dispositivo, o dito incentivo é *“concedido, por trabalhador abrangido pelos apoios, de acordo com os seguintes critérios: a) **Quando requerido até 31 de maio de 2021, tem o valor de duas vezes a remuneração mínima mensal garantida (RMMG) e é pago de forma faseada ao longo de seis meses,**”* (sublinhado nosso).

Embora, por força do n.º 7, ainda do mesmo artigo 5, o mesmo incentivo não possa ser *“cumulável, em simultâneo, com os apoios previstos nos Decretos-Leis n.ºs 46-A/2020, de 30 de julho, na sua redação atual, e 10-G/2020, 26 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:



março, na sua redação atual, nem com as medidas de redução ou suspensão previstas nos artigos 298.º e seguintes do Código do Trabalho” (sublinhado nosso).

Ora, tendo em conta que muitas empresas procederam à implementação do plano de formação (que é um dos apoios previstos no DL 46-A/2020), ao abrigo do artigo 10º do citado DL 46-A/2020, de 30 de julho, as respetivas ações de formação decorrem, total ou parcialmente, no mês de maio de 2021.

Recorda-se, aliás, que muitas de tais ações **foram sucessivamente adiadas por força da suspensão** das atividades formativas desenvolvidas em regime presencial, em vigor desde 23 de janeiro de 2021 até ao passado dia 18 de abril – cfr. Decretos relativos à regulamentação do estado de emergência publicados em 2021.

Pelo que **importa salvaguardar, na Portaria em apreço, que, nas circunstâncias em que a aquela formação decorra, total ou parcialmente, durante o mês de maio, a empresa mantém direito de aceder ao “Novo incentivo à normalização da atividade empresarial” ou “novo incentivo à normalização”, no valor de duas vezes a remuneração mínima mensal garantida (RMMG), independentemente de este ser requerido antes ou depois de 31 de maio.**

Trata-se de uma garantia que tem de ficar, desde já, expressamente prevista, pois não consubstancia cumulação de apoios que possa ser imputável à empresa.

O PP revela-se, ainda, credor de alguns reparos críticos, que melhor se escarpelizarão, de seguida, em sede de apreciação na especialidade.

II – Em especial

- **Artigo 3º (Âmbito territorial)**

Nos termos do projetado artigo 3º do PP, para efeitos de acesso aos apoios em causa («novo incentivo à normalização» e «apoio simplificado»), *“apenas são elegíveis os empregadores com sede em território continental”* (sublinhado nosso).

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:



Não se vislumbra qualquer razão ou motivo que leve o Governo a excluir do acesso aos apoios os empregadores com sede nas Regiões Autónomas, pelo que também estes empregadores deverão ser elegíveis.

- **Artigo 7º (Apoios financeiros)**

n.º 2

Em primeiro lugar, deve ser explicitado que os sócios-gerentes são contabilizados para o número de trabalhadores a considerar, uma vez que, não raro, foram, também, abrangidos pelo apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho e/ou pelo apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial.

Em segundo lugar, através da redação projetada para o n.º 2 em apreço, **intenta-se introduzir um novo requisito no acesso ao novo incentivo à normalização**, ao exigir-se que os “*trabalhadores tenham estado abrangidos em 2021 por esses apoios* [i.e apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho e/ou apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial] **por um período igual ou superior a 30 dias ...**” (sublinhado nosso).

Tal requisito de acesso não consta do já citado DL 23-A/2021, pelo que não pode, agora, por meio de portaria, exigir-se o que uma lei não exige.

Aliás, não obstante os citados apoios poderem ser requeridas por um mês, nada impedia que o fossem por menos tempo ou, mesmo, que deles se pudesse desistir.

Ficou, assim, criada nas empresas a convicção e expectativa que o aludido incentivo seria concedido, face às premissas consagradas no citado artigo 5º do DL 23-A/2021, de 24 de março.

Expectativa que, através do teor do projetado dispositivo em apreço, se intenta, agora, frustrar.

Esta situação merece frontal discordância por parte da CIP, na medida em que se afigura violadora do artigo 5º (Novo incentivo à normalização da atividade empresarial) do DL 23-A/2021, de 24 de março, onde, com se disse, em circunstância alguma se exige um período igual ou superior a 30 dias durante o qual os trabalhadores tenham

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:



que ter estado abrangidos, em 2021, pelo apoio extraordinário à manutenção de contrato de trabalho e/ou pelo apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial.

O n.º 2 do artigo 7º do PP deve, assim, adotar a seguinte redação:

*“2 - O cálculo do novo incentivo à normalização é efetuado com base no número de trabalhadores, **incluindo sócios-gerentes**, da entidade empregadora no mês anterior ao da apresentação do requerimento previsto no artigo seguinte, tendo como limite o número máximo de trabalhadores abrangidos que beneficiaram dos apoios previstos no artigo 6.º, no último mês da sua aplicação, e, ~~desde que estes trabalhadores tenham estado abrangidos em 2021 por esses apoios por um período igual ou superior a 30 dias~~ até à entrada em vigor da presente portaria.”.*

n.º 4

Deve ser clarificado que dispensa parcial de 50 % do pagamento de contribuições para a segurança social, a cargo da entidade empregadora, regulamentada ao abrigo deste n.º 4, abrange a totalidade das remunerações, inclusive o subsídio de férias, se o respetivo pagamento tiver lugar durante o período em causa.

O n.º 4 do artigo 7º do PP deve, assim, adotar a seguinte redação:

*“4 - À modalidade prevista na alínea a) do n.º 1, acresce o direito à dispensa parcial de 50 % do pagamento de contribuições para a segurança social a cargo da entidade empregadora, **sobre todas as remunerações pagar, incluindo o subsídio de férias**, com referência aos trabalhadores abrangidos pelo presente apoio, durante os primeiros dois meses do novo incentivo à normalização a contar do mês seguinte à data do pagamento da primeira prestação do apoio, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º.”.*

- **Artigo 8º (Requerimento)**

n.º 2

O prazo de 15 dias úteis para o IEFP emitir decisão sobre o requerimento é demasiado longo.

Deve adotar-se o prazo máximo de 10 dias úteis, tal como se foi fixado no n.º 5 do artigo 6º da Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho, que regulamentou o incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial.

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 n.º 4 do artigo 8º do PP deve, assim, adotar a seguinte redação:

“2 - O IEFP, I.P., emite decisão no prazo de ~~15~~ 10 dias úteis a contar da data de apresentação do requerimento.”.

- **Artigo 16º (Cumulação e sequencialidade de apoios)**

n.º 4

Atendendo a que a abertura dos processos de candidatura ao «novo incentivo à normalização» ocorrerá já no decorrer do mês de maio, com a previsão dos primeiros pagamentos serem efetuados em junho, e que o Apoio à Retoma Progressiva está previsto terminar a 30 de setembro de 2021, não se justifica ter de aguardar três meses, após o primeiro pagamento do «novo incentivo à normalização» para recorrer ao Apoio à Retoma Progressiva.

É que, passados esses três meses, o Apoio à Retoma Progressiva pode já nem estar disponível.

Sugere-se, assim, que o prazo seja reduzido para um mês, para que esta possibilidade possa realmente ter efeito prático.

O n.º 4 do artigo 16º do PP deve, assim, adotar a seguinte redação:

“4 - Decorridos ~~três meses~~ um mês completo após o pagamento da primeira prestação do novo incentivo à normalização, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 10.º, o empregador que beneficie do novo incentivo à normalização tem o direito de desistir do mesmo e requerer subsequentemente o apoio à retoma progressiva previsto no Decreto-Lei n.º 46-A/2020, de 30 de julho, na sua redação atual, nos termos do n.º 8 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 23-A/2021, de 23 de março.”.

- **Artigo 17º (Incumprimento e restituição de apoios)**

n.º 3, alínea a)

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:



Projeta-se, ao abrigo da alínea em referência, que, o incumprimento do dever de manutenção de situações contributiva e tributária regularizadas perante a segurança social e a Autoridade Tributária e Aduaneira determina **a restituição total**, ao IEFP, dos montantes já recebidos.

Considerando as dificuldades das empresas dos setores mais afetados, não é razoável que seja exigida a devolução da totalidade do incentivo concedido em caso de falha temporária na manutenção das situações tributária e contributiva regularizadas.

Propõe-se que, caso tal aconteça, seja concedido às empresas um prazo de 3 meses para regularizar as suas situações, antes de ser exigida a devolução total dos montantes concedidos.

Consulta pública sobre Plano Nacional de combate ao racismo e à discriminação 2021-2025

I - Visão da CIP

Sem prejuízo do relevo e impacto da matéria para a sociedade como um todo, o contributo da CIP enquadra-se, naturalmente, no âmbito do mercado de trabalho.

Neste contexto, destacam-se, sinteticamente, alguns princípios que norteiam a visão da CIP neste domínio, a saber:

1.

O objetivo central ou o “core business” das empresas é a geração de riqueza e a criação de emprego.

São, pois, a criação de riqueza e emprego que a CIP prioriza.

2.

Não obstante, é claro para a Confederação que, no modelo desenvolvimento económico e social que defendemos, não há espaço para o racismo e a discriminação.

Aliás, se há valor que a que CIP e as empresas sempre dedicaram especial empenho é a paz social !

3.

O que as empresas valorizam são as qualificações, as competências, o mérito e confiança dos seus trabalhadores e não quaisquer outros vetores, nomeadamente os associados à raça, género, etc.

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.

No que diz respeito à situação no mercado de trabalho, ressaltam-se os seguintes dados:

O 6.º Inquérito às Condições de Trabalho da Fundação de Dublin, publicado no dia 17 de novembro de 2016, e referente ao ano de 2015, contém um novo método de análise denominado "*índice de ambiente social*", o qual se debruça sobre a incidência de comportamentos sociais adversos e a existência de apoios face a tais comportamentos.

Os citados comportamentos sociais adversos compreendem, entre outros, abusos verbais, ameaças, violência física ou psicológica e assédio.

Ora, da análise efetuada pela Fundação de Dublin - entidade credível e com vasta experiência no desenvolvimento deste tipo de inquéritos -, resulta que Portugal, com base nas respostas dos trabalhadores, é o país da União Europeia com melhor resultado no referido Índice (v. nomeadamente, pág. 64 e 65 do Inquérito).

Ou seja, Portugal é o país da UE com a menor percentagem de comportamentos sociais adversos.

Mas também 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.

A este propósito, vejam, igualmente, os dados dos Relatórios de Atividades já publicados da ACT, os quais abrangem todo o tipo de discriminação (racial, género, idade, no acesso ao emprego, orientação sexual, etc):

Ano	Advertências	Autos de notícia
2017	38	7
2018	11	6
2019	5	57

Face a este quadro, a situação no mercado de trabalho nacional não assume especial gravidade. Bem pelo contrário.

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:



5.

Para terminar, ressaltar que, na nossa perspetiva, não é através de mais legislação que se resolve os problemas associados ao racismo e à discriminação.

O tema, quer ao nível internacional quer ao nível nacional, já tem ampla cobertura legislativa.

A solução passa pelo contínuo desenvolvimento de ações de sensibilização que combatam alguns estereótipos, com especial incidência junto dos mais novos.

Esta preocupação encontra-se presente no Plano através das seguintes passagens:

“Não obstante o quadro legal existente, continuam a registar-se fenómenos de racismo e de discriminação que violam direitos fundamentais, assentes em estereótipos baseados em ideias, mitos e teorias fundadas na pretensa superioridade de uma raça ou de um grupo de pessoas de uma certa origem étnica ou nacional, geradores de discriminações diretas e indiretas, incluindo numa perspetiva interseccional, e que refletem e perpetuam modelos de discriminação históricos e estruturais.” (sublinhado nosso).

“Desconstrução de estereótipos: tendo em vista o combate efetivo ao racismo e às discriminações diretas e indiretas em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, que perpetuam modelos de discriminação históricos e estruturais, o Plano assume como central contrariar e deslegitimar os estereótipos. É fundamental aumentar o conhecimento e a consciência das raízes históricas do racismo e da discriminação, e os seus impactos nos grupos e pessoas discriminadas.” (sublinhado nosso)

6.

Na perspetiva da CIP, as empresas devem ser livres de escolher os seus meios humanos, pautando-se por critérios onde relevem, sobremaneira, as qualificações, competências, mérito e confiança.

Considerando que o objetivo primordial da atividade empresarial é gerar riqueza, e, conseqüentemente, criar empregos, é pressuposto que, para alcançarem tal desiderato, as empresas tenham de manter-se competitivas face às suas concorrentes, o que passa por poderem livremente selecionar os meios humanos que melhor se adequem ao desenvolvimento das suas atividades.

Tal seleção tem-se alicerçado – e assim deve manter-se – na avaliação que as empresas fazem relativamente às qualificações, competências ou mesmo qualidades pessoais dos seus ativos, bem como no valor acrescentado destes para a sua organização.

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:



7.

A CIP há muito que defende a diversidade, em múltiplas vertentes, ao nível da gestão das empresas, sendo que estas estão cada vez mais sensibilizadas para o valor estratégico daí resultante.

Diga-se, aliás, que a promoção da diversidade, com aquela amplitude, a um nível macro, constitui um dos caminhos para responder aos desafios presentes e futuros dos mercados de trabalho, como por exemplo:

- O envelhecimento demográfico;
- A diminuição da força de trabalho;
- O aumento da competição internacional.

Por outro lado, ao nível das empresas, a diversidade, em vetores variados, pode dar resposta a múltiplos desafios que, atualmente, aquelas enfrentam, sendo exemplos:

- A escassez de talentos;
- O envelhecimento da população;
- A rápida evolução dos "gostos" dos consumidores;
- O aumento da concorrência de diferentes partes do Mundo;
- A emergência de uma sociedade civil ativa através da utilização mais generalizada dos meios de comunicação social.

Como se acaba de deixar expresso e vincado, quando se fala em diversidade, não nos estamos apenas a referir à raça ou ao género.

Estamos a falar, também nomeadamente, da importância de ter pessoas com diferentes culturas ou outras especificidades que, no contexto, ganhem relevo.

Por outras palavras, a diversidade, tal como defendida pela CIP, em geral, constitui fator de melhoria da performance das empresas.

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 – O Plano

Segundo o documento em consulta pública, o “plano nacional deve ter como objetivo a promoção da igualdade, o combate ao racismo e à discriminação racial considerada como “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica que tenha como objetivo ou efeito destruir ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social e cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública”, conforme o artigo 1.º da Convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial.”

No âmbito do ponto “**4. Trabalho e emprego**” prevê-se o seguinte:

- *“Promover e divulgar o conhecimento e implementação de formas de recrutamento cego, tendo em conta as características dos setores e atividades, em parceria com entidades e redes como a Carta Portuguesa para a Diversidade.*
- *Divulgar e incentivar práticas de contratação para promover maior diversidade (e.g., práticas de recrutamento cego; metodologias desenvolvidas com parceiros sociais; majoração no acesso a apoios) e práticas que assegurem igualdade na progressão na carreira e o acesso a lugares de liderança por parte de profissionais de grupos discriminados.*
- *Promover a formação na área do combate à discriminação étnico-racial de chefias de topo e intermédias, e de departamentos de recursos humanos, bem como de profissionais em serviços de frontoffice, em articulação com os parceiros sociais.*
- *Promover códigos de conduta e ferramentas de apoio para as entidades empregadoras, públicas e privadas, e agências privadas de colocação e empresas de trabalho temporário em várias áreas da gestão de recursos humanos.*
- *Incluir conteúdos temáticos sobre estas matérias nos módulos das sessões coletivas de informação promovidas nos Serviços de Emprego para desempregados.*
- *Promover a articulação de serviços como a ACT, IEFP e Serviços de Emprego e o ISS, I.P., com as associações representativas dos grupos discriminados, incluindo na mobilização de candidaturas aos apoios existentes à contratação.*
- *Promover a produção de mais informação e conhecimento sobre situações concretas de racismo e discriminação no trabalho e no emprego, designadamente, melhorando o sistema de registo no âmbito da fiscalização de situações de discriminação étnico-racial na ACT, promovendo a maior desagregação e cruzamento de dados*

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:



administrativos de entidades que recebem denúncias, e promovendo novo inquérito às condições de trabalho a nível nacional e outros inquéritos.

- *Disseminar amplamente os apoios existentes à contratação e mobilizar candidaturas de pessoas de grupos discriminados.*
- *Promover, no âmbito de medidas de apoio ao emprego, através de fundos europeus, a integração de trabalhadores de grupos discriminados, contribuindo para o combate ao racismo e à discriminação, e simultaneamente responder ao desafio demográfico do país na correção de assimetrias territoriais, apoiando as economias locais, a atração e fixação de talento e a criação de emprego digno e qualificado.”*

As medidas assim transcritas suscitam os seguintes comentários.

1.

No que diz respeito ao objetivo de *“Promover e divulgar o conhecimento e implementação de formas de recrutamento cego (...)”*, a CIP, como reiteradamente tem deixado expresso, não se opõe a quaisquer ações que visem divulgar informação e promover o conhecimento.

E, pelo contrário, já se opõe veementemente - e rejeita de forma liminar - qualquer objetivo ou intenção de tornar obrigatório o denominado recrutamento cego.

Conforme já deixamos referido na primeira parte do presente Contributo, as empresas devem ser livres de escolher os seus meios humanos, pautando-se por critérios onde relevem as qualificações, as competências, o mérito e a confiança.

Reiterando, mais uma vez, que o objetivo primordial da atividade empresarial é gerar riqueza, e, consequentemente, criar empregos, é pressuposto que, para alcançarem tal desiderato, as empresas tenham de manter-se competitivas face às suas concorrentes, o que passa por poderem livremente selecionar os meios humanos que melhor se adequem ao desenvolvimento das suas atividades.

E tal seleção tem-se alicerçado – e assim deve manter-se – na avaliação que as empresas fazem relativamente às qualificações, competências ou mesmo qualidades pessoais dos seus ativos, bem como no valor acrescentado destes para a sua organização.

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.

O mesmo princípio se aplica ao objetivo de *“Divulgar e incentivar práticas de contratação para promover maior diversidade (e.g., práticas de recrutamento cego; metodologias desenvolvidas com parceiros sociais; majoração no acesso a apoios) e práticas que assegurem igualdade na progressão na carreira e o acesso a lugares de liderança por parte de profissionais de grupos discriminados.”*

A CIP, mais uma vez vinca, apoia ações que visem divulgar informação e promover o conhecimento.

Mas não pode deixar de repetir: As empresas devem ser livres de escolher os seus recursos humanos e a diversidade, não apenas racial, é cada vez mais reconhecida como indutora de mais-valias.

3.

Em terceiro lugar, o objetivo de *“Promover a formação na área do combate à discriminação étnico-racial de chefias de topo e intermédias, e de departamentos de recursos humanos, bem como de profissionais em serviços de frontoffice, em articulação com os parceiros sociais”* tem de assumir um caráter voluntário, ou seja, não pode deixar de caber às empresas determinar quais as ações de formação a desenvolver relativamente aos seus recursos humanos.

4.

E o caráter voluntário, e, assim, não vinculativo do ponto de vista legal, também deve estar presente no objetivo de *“Promover códigos de conduta e ferramentas de apoio para as entidades empregadoras, públicas e privadas, e agências privadas de colocação e empresas de trabalho temporário em várias áreas da gestão de recursos humanos.”*

Reevoca-se e reaviva-se a este propósito o quadro estatístico apresentado na primeira parte do presente contributo.

Finalmente, no âmbito do ponto **“6. Saúde e ação social”** faz-se a seguinte referência:

“Promover a formalização de situações de trabalho não declarado e de desproteção social, junto da segurança social.”

Ora, neste âmbito, há que ressaltar que o combate ao trabalho não declarado deve constituir uma prioridade nacional, e não apenas no domínio da consulta 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 Decreto-Lei que cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes de autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, que desenvolve atividade de âmbito nacional no domínio da prevenção da corrupção e infrações conexas e aprova o regime geral da prevenção da corrupção (RGPC)

a)

O preâmbulo do Projeto de Decreto-Lei (doravante PDL) enquadra e apresenta as propostas nele contidas, a saber:

“A fonte da presente iniciativa legislativa é, por conseguinte, a Estratégia, e seu objetivo é o de concretizar a proposta de criação de um regime geral de prevenção da corrupção.

Este regime geral de prevenção da corrupção permitirá retirar do domínio da soft law, em termos gerais, a implementação de instrumentos como os programas de cumprimento normativo, os quais deverão incluir os planos de prevenção ou gestão de riscos, os códigos de ética e de conduta, programas de formação, os canais de denúncia e a designação de um responsável pelo cumprimento normativo. Para o efeito, propõe-se que sejam previstas sanções, nomeadamente contraordenacionais, aplicáveis quer ao setor público, quer ao setor privado.

Este regime determina também a implementação de sistemas de controlo interno que assegurem a efetividade dos instrumentos integrantes do programa de cumprimento normativo, bem como a transparência e imparcialidade dos procedimentos e decisões, prevendo-se igualmente um regime sancionatório próprio.

Importa proceder, igualmente, a alterações ao regime jurídico da atividade de inspeção da administração direta e indireta do Estado, por forma a adequá-lo à filosofia subjacente ao presente diploma.

Com vista à adaptação de todas as entidades abrangidas por este regime, estabelece-se a sua entrada em vigor e produção de efeitos de forma faseada.

Por outro lado, tal como previsto na Estratégia, é criado o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), que assume a natureza de entidade administrativa independente, com personalidade jurídica de direito público e poderes 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:



autoridade, dotada de autonomia administrativa e financeira, e que tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas.” (sublinhados nossos).

b)

Como a CIP já referiu, nomeadamente no âmbito da consulta pública sobre Estratégia Nacional de Combate à Corrupção // 2020-2024, **a vertente preventiva deve ser erigida como vetor essencial de qualquer estratégia no domínio do combate à corrupção.**

c)

A corrupção constitui um tema **atual, complexo e multidisciplinar** que, como todos sabemos, impõe, desde há muito, uma solução estruturada, concertada e eficaz.

Assim sendo, espera-se que a Estratégia, onde se inclui o PDL ora em análise, constitua um catalisador para um quadro, de necessária natureza multidisciplinar, que possibilite suplantar os importantes desafios criados pelo tema.

Por outro lado, a CIP **associa a corrupção no domínio económico, sendo que é esta a que mais afeta as empresas, à informalidade**, ou seja, ao desenvolvimento de atos individuais ou coletivos, de forma continuada ou não, que ocorrem fora ou com desrespeito do quadro legal vigente.

d)

Também como já referimos no passado, sem prejuízo de outras preocupações, a **concorrência desleal** advinda da corrupção económica, ocupa, para a CIP, um lugar de destaque.

E, para a CIP, este é um aspeto fundamental da análise a efetuar dado que as empresas são manifestamente prejudicadas por aqueles que atuam na dita na informalidade, seja ela total ou parcial.

De facto, as empresas que exercem a sua atividade na economia formal estão sujeitas a uma concorrência desleal (v.g: por exemplo, os custos acrescidos da sua atividade, desde os custos com o pessoal aos custos associados ao cumprimento das suas obrigações fiscais, contributivas e burocráticas), circunstância que condiciona naturalmente o preço dos serviços e bens transacionados e, assim, a quota de mercado que ocupam ou poderiam vir a ocupar.

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:



No que às obrigações fiscais diz respeito, cumpre ressaltar, a título de mero exemplo, que, de acordo com Estudo sobre a Carga Fiscal em Portugal, que a CIP desenvolveu em parceria com a EY Portugal e a Sérvulo & Associados, o qual foi objeto de apoio do POISE e apresentado publicamente no dia 6 de outubro de 2020, em Portugal são cobradas inúmeras taxas, às quais se tem de associar toda a burocracia inerente à análise e respetivo pagamento das mesmas.

e)

Um combate eficaz à corrupção pressupõe um **conhecimento aprofundado das razões** que justificam o fenómeno.

Neste âmbito, na perspetiva da CIP são várias as razões ou fatores promotores do fenómeno que queremos combater.

Em termos genéricos, considera-se que muita da corrupção tem origem na **dificuldade de acesso e exercício de atividade na economia estruturada, bem como os elevados custos de contexto da economia formal, designadamente da carga administrativa e burocrática.**

Em particular, são vários os fatores que se podem identificar:

- ✓ **Fatores económicos:** i) A excessiva carga fiscal e contributiva; ii) O elevado nível de desemprego; iii) O nível excessivo de dívida soberana; iv) O desequilíbrio das finanças públicas; v) As recessões económicas.
- ✓ **Fatores sociais:** As perceções e valores partilhados pela sociedade civil.
- ✓ **Fatores políticos:** i) A excessiva carga administrativa e burocrática imposta aos cidadãos e empresas; ii) A também excessiva carga regulamentar sobre a atividade económica; iii) Alguma rigidez da legislação laboral; iv) A inadequação das políticas públicas; v) A ineficácia da Justiça.

Aos fatores identificados acresce, com inegável relevância, que a quase totalidade do tecido empresarial português é constituído por micro e pequenas empresas, o que impõe especial dificuldade em “navegar” no excessivamente complexo e moroso quadro legal que conforma a atividade empresarial.

No que diz respeito aos desafios identificados, o PDL não dá qualquer resposta !

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:



f)

Independentemente da avaliação que cada um possa fazer dos fatores estruturais e conjunturais que estão a conduzir para a proliferação do fenómeno, e das propostas concretas que são apresentadas em diversos domínios, **é importante realçar que a maior preocupação da CIP passa por enquadrar determinados comportamentos na economia formal.**

Na perspetiva da CIP, a conceção de uma qualquer estratégia deve estar **imbuída dos seguintes princípios:**

- O Estado deve combater a corrupção 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.
- A CIP, em geral, defende que deve ser dada primazia à promoção da vertente preventiva e à criação de verdadeiros incentivos ou estímulos à economia formal.
- Qualquer plano ou estratégia que venha a ser adotado pelo Estado deve ser obtido através do diálogo social – é através do diálogo social, designadamente através da concertação social, que poderão encontrar-se as melhores soluções.

Por outro lado, no âmbito dos princípios agora referidos, a CIP considera que **o Estado deve, em geral, com colaboração com os Parceiros Sociais:**

- Simplificar a legislação fiscal, tornando mais fácil o cumprimento das obrigações, em geral;
- Simplificar a regulamentação relativa à atividade empresarial;
- Reduzir as taxas e contribuições;
- Facilitar o processo de legalização de empresas informais;
- Reduzir os custos excessivos das transações comerciais;
- Desenvolver serviços de apoio ao dispor de pequenos operadores;
- Tornar o mercado de trabalho mais flexível, designadamente ao nível da organização do tempo de trabalho, com base no conceito de flexigurança;
- Divulgar informação aos operadores da economia informal;

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:



- Criar condições que facilitem o acesso ao financiamento, à tecnologia, e às redes e outros recursos;
- Promover políticas que promovam o ensino e a qualificação;
- Promover o empreendedorismo no âmbito das políticas ativas de emprego (PAE);
- Desenvolver campanhas de sensibilização;
- Reforçar a troca de informações entre as várias entidades públicas.

Aspeto essencial é conceber e levar a cabo intervenções que **atendam plenamente às necessidades e expectativas das unidades económicas** e que tenham efetivamente impacto nas restrições e nos incentivos que afetam o seu comportamento.

g)

O PDL em análise suscita os seguintes comentários, observações e reparos críticos:

➤ **MECANISMO NACIONAL ANTICORRUPÇÃO (MENAC)**

1.

Analisada a missão e atribuições do Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), vertidas no artigo 2.º (Missão e atribuições), constata-se que a vertente inspetiva e sancionatória encontra-se muitíssimo mais presente do que a vertente preventiva.

Sem prejuízo da necessária ação inspetiva e sancionatória, é entendimento da CIP, pelos motivos já expostos anteriormente, que o MENAC deve acentuar ou privilegiar mais a vertente preventiva.

2.

Na perspetiva da CIP, parece faltar um sistema de controlo da atividade do MENAC e de garantia e proteção dos particulares, sejam empresas sejam os cidadãos comuns.

Permite-se-lhe pedir tudo o que entender necessário sem a intervenção de qualquer Magistrado que avalie a bondade do pedido mesmo que estejam em causa dados pessoais, informações sobre as quais existam deveres de confidencialidade ou sigilo, informações de negócio cruciais para as empresas, devassa da vida privada, etc..., tudo sem as garantias próprias e adequadas do processo criminal.

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:



3.

No que diz respeito ao artigo 2º, nº 3, alínea d), considera-se que a atribuição do MENAC descrita na citada alínea, que contempla a emissão de orientações e diretivas relativas à implementação do programa de conformidade, abrange, ou deve abranger, orientações solicitadas por entidades do setor privado.

Assim sendo, propõe-se que se acrescente, no final da frase, o seguinte: ***“pelas pessoas coletivas obrigadas ao cumprimento do RGPC.”***

4.

A plataforma mencionada no artigo 2º, nº 3, alínea h) deve ser usada como canal de comunicação com as entidades do setor privado, nomeadamente para os efeitos descritos na recomendação descrita na alínea d) do nº 3 do Artigo 2º, ou para o exercício das atribuições do MENAC relativas à supervisão e fiscalização da implementação do programa de cumprimento normativo.

Neste contexto, propõe-se acrescentar, no final da frase, o seguinte: ***“(…), e com as entidades do setor privado no âmbito da prossecução das suas atribuições de controlo e fiscalização do RGPC e emissão de orientações e diretivas de relativas à implementação do programa de cumprimento normativo;”***.

5.

De acordo com a alínea l) do n.º 1 do artigo 12.º do PDL (Composição do Conselho Estratégico) integra o Conselho Estratégico *“Um/a representante de federação, união ou confederação de organizações empresariais, cooptado pelos demais membros, por um mandato de três anos.”*

Na perspetiva da CIP, a solução proposta não se revela a mais adequada e suscita mesmo dúvidas: A cooptação é feita pelo membros do Conselho ? São os membros do Conselho, quase todos representantes do setor público, que vão escolher o representante as empresas ?

Seguramente que não será essa a intenção do Governo.

Neste contexto a alínea l) do n.º 1 do artigo 12.º deve ser reformulada da seguinte forma:

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:



“Um/a representante *indicado pelas organizações de empregadores com assento na Comissão Permanente de Concertação Social de federação, união ou confederação de organizações empresariais, cooptado pelos demais membros*, por um mandato de três anos.”.

Por outro lado, o n.º 2 do artigo em análise refere o seguinte: *“O/a Presidente MENAC pode convidar a estar presentes nas reuniões do Conselho Estratégico, sem direito a voto, personalidades ou representantes de instituições cujo contributo considere importante para as matérias a apreciar em cada reunião.”*. (sublinhado nosso),

Na perspetiva da CIP, é muito importante que os membros do Conselho também disponham da capacidade para propor ao Presidente do MENAC a presença de *“personalidades ou representantes de instituições cujo contributo considere importante para as matérias a apreciar em cada reunião.”*.

6.

O n.º 1 e a alínea a) do n.º 2 do artigo 19.º (Regime de receitas e despesas) referem o seguinte:

“1 - O MENAC dispõe das receitas provenientes de dotações que lhe forem atribuídas no Orçamento do Estado.

2 - O MENAC dispõe, ainda, das seguintes receitas próprias:

a) O produto das coimas cobradas que, nos termos da lei, revertam a seu favor;”

b) Os subsídios, doações, heranças, legados e quaisquer liberalidades feitas a seu favor por entidades públicas ou privadas, aceites em termos legais; (sublinhado nosso).

A filosofia ou estratégia inerente à supratranscrita alínea a), presente, diga-se, em muitas ou, eventualmente, em todas as organizações inspetivas, não deve, em momento algum, promover ou estimular ações motivadas por meros critérios orçamentais e/ou economicistas resultantes dos conhecidos constrangimentos orçamentais.

Por outro lado, no que concerne à alínea b), deve ser reavaliada a permissibilidade de entidades públicas ou privadas subsidiarem ou de alguma forma apoiarem financeiramente o MENAC (*“subsídios, doações, heranças, legados e quaisquer outras liberdades(...)”*).

Este organismo deve ser independente, livre de influências e ónus de terceiras entidades.

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:



➤ REGIME GERAL DE PREVENÇÃO DA CORRUPÇÃO

1.

O preâmbulo do PDL refere o seguinte: “*Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte (...)*”.

Do transcrito conclui-se que se trata de um diploma do Governo.

Contudo, o regime geral da prevenção da corrupção, que é suposto ser aprovado por este diploma, prevê um capítulo específico sobre o “*Regime Sancionatório*”, onde são tipificadas algumas infrações e previsto, entre outros aspetos, o respetivo processo.

Ora, de acordo com a alínea d), do n.º 1, do art.º 165º da CRP “*É da exclusiva competência da Assembleia da República legislar sobre as seguintes matérias, salvo autorização ao Governo:*

(...)

d) Regime geral de punição das infrações disciplinares, bem como dos actos ilícitos de mera ordenação social e do respetivo processo;”.

Neste contexto, questiona-se: Existe autorização ao Governo por parte da Assembleia da República ?

2.

Na perspetiva da CIP, é incompreensível que o regime geral de prevenção da corrupção (RGPC) não se aplique aos tribunais, ao Ministério Público e aos gabinetes de apoio de membros do Governo, das regiões Autónomas e das Autarquias Locais, em particular face às situações que mais têm marcado a nossa sociedade e também face àquelas que são conhecidas como as organizações onde a corrupção mais prolifera e donde resulta o sentimento mais generalizado dum ambiente corrupto.

Ao invés, coloca-se o ónus e o anátema sobre as empresas.

Como se referiu, não se compreende.

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:



3.

No que diz respeito ao artigo 4.º (Acompanhamento e competência) é preciso clarificar que, sem prejuízo desmaterialização das comunicações, será possível às empresas comunicarem pela via tradicional (papel, correio, etc.) e, caso optem por comunicar pela via eletrónica, se ficam ou não obrigadas a dispor das certificações referidas nos números 3 e 4 deste artigo.

4.

O n.º 2 do artigo 5.º (Programa de cumprimento normativo e responsável pelo cumprimento normativo) suscita dúvidas e deve, assim, ser clarificada: O “responsável” pelo cumprimento normativo tem que desempenhar funções na empresa ? Ou pode ser externo à mesma (por exemplo, uma pessoa de outra empresa do mesmo grupo empresarial) ?

Questiona-se também: O “responsável” tem que ser uma pessoa singular ou pode ser um conjunto de pessoas singulares ou até mesmo uma pessoa coletiva ?

5.

Entre os artigos 5.º a 10.º do PDL estão previstos um conjunto de obrigações sobre as empresas, cuja dimensão, complexidade e mesmo densificação nos parece desadequada, por excessivamente custosa, nomeadamente no contexto de crise atual.

Vejamos, então, qual o quadro de obrigações que se pretende imputar às empresas.

O artigo 5.º (Disposições gerais) prevê o seguinte:

“Programa de cumprimento normativo e responsável pelo cumprimento normativo

1 - Às entidades abrangidas implementam um programa de cumprimento normativo que inclua, pelo menos, um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), um código de conduta, um programa de formação e um canal de denúncias, a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos de corrupção e infrações conexas, levados a cabo contra ou através da entidade.

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 - *As entidades abrangidas designam, como elemento da direção superior ou equiparado, um responsável pelo cumprimento normativo, que garante e controla a aplicação do programa previsto no número anterior, exercendo as suas funções de modo independente e com autonomia decisória.*” (sublinhados nossos).

Por sua vez, o artigo 6.º (Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas) prevê:

“1 - *As entidades abrangidas adotam e implementam um plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR) que abranja toda a sua organização e atividade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte, e que contenha:*

a) A identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas, incluindo aqueles associados ao exercício de funções pelos titulares, dos órgãos de administração e direção, considerando a realidade do setor e as áreas geográficas em que a entidade atua;

b) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

2 - *Do PPR devem constar:*

a) As áreas de atividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas;

b) A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos;

c) Medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;

d) Nas situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução;

e) A designação do responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, que pode ser o responsável pelo cumprimento normativo.

3 - *A execução do PPR está sujeita a controlo, efetuado nos seguintes termos:*

a) Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;

b) Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação.

4 - *O PPR está sujeito a revisão periódica de três em três anos, ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade.*

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:



5 - As entidades abrangidas asseguram a publicidade do PPR e dos relatórios previstos no n.º 3 aos seus trabalhadores, devendo fazê-lo através da Intranet e na sua página oficial na Internet, caso as tenham, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

6 - As entidades públicas abrangidas comunicam aos membros do Governo, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao MNNAC, o PPR e os relatórios previstos no n.º 3 no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

7 - A comunicação prevista no número anterior é feita através de plataforma eletrónica a criar para o efeito, gerida pelo MENAC.” (sublinhados nossos).

Por outro lado, o artigo 7.º (Código de conduta) estabelece o seguinte:

“1 - As entidades abrangidas adotam um código de conduta que estabeleça o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional, tendo por base a definição de comportamentos suscetíveis de integrar atos de corrupção ou infrações conexas e os riscos a que cada entidade está exposta.

2 - No código de conduta são identificadas as sanções aplicáveis por incumprimento das regras nele contidas.

3 - Por cada infração é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar, nomeadamente no âmbito do sistema de controlo interno previsto no artigo 16º.

4 - O código de conduta está sujeito a revisão periódica, de três em três anos, ou sempre que se opere alterações nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade.

5 - As entidades abrangidas asseguram a publicidade do código de conduta aos seus trabalhadores, devendo fazê-lo através da Intranet e na sua página oficial na Internet, caso as tenham, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

6 - As entidades públicas abrangidas comunicam aos membros do Governo, para conhecimento, e aos serviços de inspeção da respetiva área governativa, bem como ao MENAC, o seu código de conduta e o relatório previsto no n.º 5 no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões ou elaboração.

7 - A comunicação prevista no número anterior é feita através de plataforma eletrónica a criar para o efeito, gerida pelo MENAC.” (sublinhados nossos).

E continua: O artigo 8.º (Canais de denúncia):

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:



“1 - As entidades abrangidas dispõem de canais de denúncia interna e dão seguimento a denúncias de atos de corrupção e infrações conexas nos termos do disposto na legislação que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União.

2 - As entidades abrangidas respondem pelas contraordenações previstas na legislação que transpõe a Diretiva (LE) 2019/1937, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União, designadamente no que respeita ao incumprimento do disposto no número anterior, nos termos previstos em tal legislação.” (sublinhado nosso).

Mais: o artigo 9.º (Formação e comunicação) propõe o seguinte:

“1 - As entidades abrangidas asseguram a realização de programas de formação interna a todos os seus dirigentes e trabalhadores, com vista a que estes conheçam e compreendam as políticas e procedimentos de prevenção da corrupção e infrações conexas implementados.

2 - O conteúdo e a frequência da formação dos dirigentes e trabalhadores têm em conta a diferente exposição dos dirigentes e trabalhadores aos riscos identificados.

3 - As entidades abrangidas diligenciam no sentido de dar a conhecer às entidades com as quais se relacionam as políticas e procedimentos referidos no n.º 1.” (sublinhados nossos).

Por fim, o artigo 10.º (Sistemas de avaliação) refere o seguinte: *“As entidades abrangidas implementam mecanismos de avaliação do programa de cumprimento normativo, abrangendo os controlos previstos nos artigos 6.º, 15.º e 17.º, conforme aplicável, visando avaliar a respetiva eficácia e garantir a sua melhoria.” (sublinhado nosso).*

Vejamos ou tentemos, então, verificar todo o repositório de obrigações que sobre as empresas se pretende impor:

De acordo com o quadro exposto, as empresas são obrigadas a implementar **um programa de cumprimento normativo**.

Tal programa, **no mínimo**, tem de incluir:

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:



- Um **plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas** (PPR)

Este Plano tem de:

- Abranger toda a sua organização e atividade;
- Identificar, analisar e classificar os riscos e as situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas, considerando a realidade do setor e as áreas geográficas em que a empresa atua;
- Elaborar medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados.

Mais, do Plano devem constar:

- As áreas de atividade da entidade com risco de prática de atos de corrupção e infrações conexas;
- A probabilidade de ocorrência e o impacto previsível de cada situação, de forma a permitir a graduação dos riscos;
- As medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e o impacto dos riscos e situações identificados;
- Em situações de risco elevado ou máximo, as medidas de prevenção mais exaustivas, sendo prioritária a respetiva execução.

Para além do conteúdo do Plano, o legislador vai mais longe e define as regras de controlo de execução do citado documento, a saber:

- Elaboração, no mês de outubro, de relatório de avaliação intercalar nas situações identificadas de risco elevado ou máximo;
- Elaboração, no mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de relatório de avaliação anual, contendo nomeadamente a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação;
- Revisão periódica de três em três anos do Plano, ou sempre que se opere uma alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade;
- Obrigação de publicidade do Plano dos relatórios aos seus trabalhadores.

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:



- Um código de conduta

Também se pretende que o Código de conduta esteja sujeito a várias regras, a saber:

- O Código deve estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras de atuação de todos os dirigentes e trabalhadores em matéria de ética profissional;
- Identificação das sanções aplicáveis por incumprimento das regras nele contidas;
- Elaboração, por cada infração, de um relatório do qual conste a identificação das regras violadas, da sanção aplicada, bem como das medidas adotadas ou a adotar.

Tal como no Plano de Prevenção, o legislador não resistiu também aqui a prever regras de acompanhamento do Código.

Assim: O código de conduta está sujeito a revisão periódica, de três em três anos, ou sempre que se opere alteração nas atribuições ou na estrutura orgânica ou societária da entidade, e o mesmo deve ser obrigatoriamente publicitado junto dos trabalhadores, no prazo de 10 dias contados desde a sua implementação e respetivas revisões.

- Um canal de denúncias

As empresas têm de criar um canal de denúncia interna.

- Um programa de formação

As empresas são obrigadas a:

- Realizar programas de formação interna a todos os seus dirigentes e trabalhadores;
- O conteúdo e a frequência da formação dos dirigentes e trabalhadores têm em conta a diferente exposição dos dirigentes e trabalhadores aos riscos identificados;
- As entidades abrangidas diligenciam no sentido de dar a conhecer às entidades com as quais se relacionam as políticas e procedimentos de formação.

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:



Para terminar todo este somatório de obrigações, o legislador exige, igualmente, que as empresas implementem mecanismos de avaliação do programa de cumprimento normativo.

Tal como já dissemos no início deste ponto, o amplo, diverso e densificado conjunto de obrigações sobre as empresas não nos parece adequado, nomeadamente em tempos de crise como aquele que atravessamos, por excessivamente oneroso.

Não obstante as obrigações previstas não abrangerem as pequenas (*“pequena empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros”*) e micro empresas (*“uma micro empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 2 milhões de euros*), conforme definido pelo Decreto-Lei n.º 372/2007, de 6 de novembro (v. alínea a) n.º 1 do artigo 2.º do PDL), as obrigações previstas e identificadas parecem excessivas.

Na perspetiva da CIP, o Executivo não evitou a habitual e injustificada tentação de criar conteúdos normativos obrigatórios complexos, burocráticos e excessivamente onerosos face aos objetivos que se pretende alcançar.

Neste âmbito, colocam-se algumas questões em particular:

O plano de prevenção não consome o código de conduta ou vice-versa ?

O programa de formação conta para efeitos das horas anuais de formação previstas no Código do Trabalho ?

Quem paga os custos, não só da elaboração mas, especialmente, os associados ao acompanhamento ?

Pela análise das obrigações, existe uma elevada probabilidade de as empresas serem obrigadas a contratar uma ou mais pessoas apenas para cumprir as obrigações no domínio em análise.

Estamos perante uma das maiores crises humanas, sociais e económicas da nossa história, com um profundo impacto na saúde financeira e na rentabilidade das empresas, cuja recuperação será lenta e difícil.

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 2020, Portugal produziu menos 15 438 milhões de euros do que em igual período de 2019: uma queda do PIB de 7,6%. A tendência de recuperação, já interrompida no final de 2020, inverteu-se claramente nos primeiros meses deste ano, com uma clara degradação do volume de negócios, não só nos setores diretamente afetados pelo regresso ao confinamento, mas também na Indústria. Também no mercado de trabalho se observa a inversão da dinâmica de recuperação, com uma perda líquida de 116,5 mil postos de trabalho apenas nos meses de janeiro e fevereiro.

Afigura-se razoável e mesmo prudente continuar, enquanto se mantiver este contexto, a pugnar por aumentos dos custos das empresas que não estão diretamente associados à geração de riqueza e à criação e manutenção do emprego ?

Mais: Elaborou o Governo um estudo de impacto sobre as medidas propostas ?

Em caso negativo, este exercício revela-se como absolutamente essencial.

Mais: Na perspetiva desta Confederação, o PDL avança por soluções unilateralistas e incompreensivelmente simplistas.

De facto, onde estão as medidas de combate aos verdadeiros e mais significativos impulsionadores da corrupção:

i) A excessiva carga fiscal e contributiva; ii) A excessiva carga administrativa e burocrática imposta aos cidadãos e empresas; iii) A também excessiva carga regulamentar sobre a atividade económica; iv) Alguma rigidez da legislação laboral; v) A inadequação das políticas públicas; vi) A ineficácia da Justiça ?

Sem prejuízo do que acabamos de referir, é entendimento da CIP que MENAC pode e deve desempenhar um importante papel no apoio à elaboração de alguns dos documentos propostos, nomeadamente através da elaboração de guias de apoio.

6.

O n.º 2 do artigo 5º prevê o seguinte:

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:



“As entidades abrangidas designam, como elemento da direção superior ou equiparado, um responsável pelo cumprimento normativo, que garante e controla a aplicação do programa previsto no número anterior, exercendo as suas funções de modo independente e com autonomia decisória.”

Deve ser fomentado o reporte direto do elemento da direção superior responsável pelo cumprimento do programa normativo à administração (tendo em conta a própria previsão de responsabilidade pessoal destas pessoas individuais).

Neste contexto, propõe-se acrescentar no final da frase: ***“(…) e reporte direto aos órgãos da administração da entidade, devendo ter à sua disposição os recursos humanos e tecnológicos proporcionais e adequados à prossecução da sua função.”***

7.

Ainda no que concerne ao artigo 5.º, considera-se que deve existir uma previsão expressa que permita que grupos societários (na aceção do Código das Sociedades Comerciais) possuam um responsável único pelo cumprimento do programa normativo em todas as sociedades que integram o grupo.

Assim sendo, propõe-se a inclusão de um novo, o nº 3, com a seguinte redação: ***“No caso das sociedades em relação de grupo, poderá ser designado um único elemento responsável pelo exercício das funções descritas no nº 2 para todas as sociedades que compõem o grupo.”***

8.

No âmbito do artigo 6.º, deve ser aplicada a mesma lógica usada no ponto anterior, ou seja, o artigo deve ser também aplicável a todas as sociedades que integram o grupo.

Neste contexto, propõe-se a inserção de um novo número, o n.º 6, com a seguinte redação: ***“Para os efeitos previstos nos números anteriores, poderá ser adotado e implementado, no caso das sociedades em relação de grupo, um único PPR que abranja a totalidade da organização e das atividades das sociedades que integram o grupo.”***

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:



9.

No que diz respeito ao n.º 4 do artigo 6.º, poderão existir circunstâncias em que a alteração na estrutura orgânica ou societária da entidade não justifiquem a revisão do PPR, motivo pelo qual deve ser incluído um elemento de razoabilidade no referido número.

Assim, é necessário acrescentar no final da frase o seguinte: *“(...) que justifique tal revisão”*.

10.

No n.º 2 do artigo 7.º, deve ser clarificado que as sanções a divulgar no código de conduta respeitam a matérias de corrupção e infrações conexas.

Assim, é necessário acrescentar no final da frase o seguinte: *“(…), relativamente a matérias de corrupção e infrações conexas”*.

11.

No âmbito do n.º 3 do artigo 7.º, poderão existir circunstâncias em que a realização de um relatório por cada infração do código de conduta se traduza num elevado peso administrativo para as organizações, motivo pelo qual deve ser avaliada a realização de um relatório periodicamente, que agregue as infrações desse período.

Assim, é necessário alterar parte inicial do parágrafo: *“Semestralmente é elaborado um relatório do qual consta a identificação das regras violadas, as sanções aplicadas, bem como das medidas (...)”*.

12.

Na perspetiva da CIP, é necessário acrescentar no final do n.º 4 do artigo 7.º a seguinte referência: *“(…) que justifique tal revisão”*.

13.

No âmbito do n.º 1 do artigo 13.º, a comunicação da situação de conflito de interesses deve ser comunicada ao superior hierárquico e ao responsável pelo cumprimento normativo.

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:



14.

Aos artigos 17.º e seguintes da Secção III (Disposições aplicáveis a pessoas coletivas de direito privado) aplicam-se muitos dos comentários já proferidos quanto aos custos associadas às obrigações que se pretende impor.

Por outro lado, por forma a acelerar a aplicação e cumprimento do normativo, os Revisores Oficiais de Contas das pessoas coletivas de direito privado devem ter um papel ativo na verificação dos procedimentos e mecanismos internos de controlo, assim como na verificação dos relatórios produzidos pelas empresas (ver artigo 6º nº 3 e artigo 7º nº 3).

15.

O artigo 20.º (Contraordenações) estabelece um leque alargado de contraordenações, cujos montantes podem alcançar o valor de € 44 891,81.

Quadro excessivamente alargado e penalizador.

16.

O artigo 21.º (Responsabilidades pelas contraordenações) prevê o seguinte:

“1 - Pela prática das contraordenações previstas no presente regime são responsáveis as pessoas singulares e pessoas coletivas ou equiparadas nos termos dos números seguintes.

2 - As pessoas coletivas ou equiparadas são responsáveis pelas contraordenações previstas neste diploma quando os factos tiverem sido praticados pelos titulares dos seus órgãos, mandatários, representantes ou trabalhadores no exercício das respetivas funções ou em seu nome e por sua conta.

3 - A responsabilidade da pessoa coletiva ou equiparada é excluída quando o agente atue contra ordens ou instruções expressas daquela.

4 - Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou equiparadas, o responsável pelo cumprimento normativo, bem como os responsáveis pela direção ou fiscalização de áreas de atividade em que seja praticada alguma contraordenação são responsáveis pelas contraordenações previstas neste diploma quando praticarem os factos ou quando, conhecendo ou devendo conhecer a sua prática, não adotem as medidas adequadas para lhes pôr termo imediatamente.

5 - A responsabilidade das pessoas coletivas não exclui a responsabilidade individual dos agentes referidos no número anterior, nem depende da sua responsabilização.” (sublinhados nossos).

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:



Por outro lado, o artigo 22.º (Responsabilidade subsidiária) estabelece o seguinte:

“1 - Os titulares do órgão de administração ou dirigentes das pessoas coletivas ou equiparadas são subsidiariamente responsáveis:

a) Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas no período do exercício do cargo, sem a sua oposição expressa;

b) Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas anteriormente a esse período, quando por culpa sua o património da pessoa coletiva ou equiparada se tiver tornado insuficiente para o pagamento;

c) Pelo pagamento das coimas aplicadas por contraordenações praticadas por factos anteriores ao mesmo período, quando a decisão definitiva que as aplicar for notificada durante o período de exercício do cargo e lhes seja imputável a falta de pagamento;

d) Pelas custas processuais decorrentes dos processos instaurados no âmbito do presente regime.

2 - Sendo várias as pessoas responsáveis nos termos do número anterior, é solidária a sua responsabilidade.

3 - Presume-se a insuficiência de património, nomeadamente, em caso de declaração de insolvência e de dissolução e encerramento da liquidação.”

Está também previsto a aplicação de sanções acessórias (v. artigo 23.º).

Na perspetiva da CIP, a responsabilidade individual dos agentes e a responsabilidade subsidiárias apenas podem ter lugar em casos de comportamentos dolosos.

Neste âmbito, cumpre lembrar que o princípio da culpa atravessa todo o sistema da responsabilidade civil.

Solução diversa, como a proposta, cria situações injustas e pode ter o efeito perverso de responsabilizar quem nenhuma culpa teve na prática ou omissão de um ato.

17.

Para terminar, é perspetiva da CIP, que o regime geral da prevenção da corrupção (RGPC) deve ser de implementação paulatina, primeiro na Administração Pública.

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:



Passados 2 anos, deveria ser sujeito a avaliação “*ex post*” para aferir da sua praticabilidade e eficácia, e só depois disso, e caso se mostrasse eficaz na Administração Pública, alargado primeiro às grandes empresas, a que se seguiria nova avaliação “*ex post*” após 2 anos, e só então, mostrando-se eficaz, seria estendido às médias empresas.

Projeto de Lei n.ºs 808/XIV/2.ª, que procede à regulação do teletrabalho (Grupo Parlamentar do Partido Socialista)

I – Visão da CIP sobre o teletrabalho

1.

A humanidade confronta-se com **mais uma revolução** (a denominada 4.ª revolução) e, diga-se, ainda bem, dado que as anteriores revoluções permitiram melhorar, e muito, as condições de vida das sociedades.

Mas esta revolução apresenta uma característica muito própria e que a faz diferir das anteriores: **o ritmo e/ou intensidade do seu carácter disruptor**.

2.

Assumindo os mercados contornos orgânicos e sendo a inovação imparável, 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, pouco tendo a nova realidade a ver com o que se verificava há algumas décadas**.

O modelo de organização do trabalho clássico fabril, das 9h às 17 h, está em acelerado esbatimento e tem necessariamente de ser repensado, dado que não dá resposta às novas 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.”.

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:



3.

Os Parceiros Sociais reconhecem a importância e o impacto da matéria e procuram, naturalmente, acordar e promover soluções adequadas no domínio da digitalização.

Neste âmbito, destaca-se o **Acordo-Quadro dos Parceiros Sociais Europeus sobre a Digitalização, adotado em junho de 2020.**

O referido Acordo visa, entre outros aspetos, sensibilizar as partes para este domínio e propõe um processo circular para orientar os empregadores e os trabalhadores na adoção das medidas que se revelem necessárias.

4.

O teletrabalho deve ser abordado, não apenas como uma modalidade de prestação de trabalho, **mas sobremaneira, como uma dimensão e/ou instrumento, no âmbito da digitalização dos mercados de trabalho, que também potencia benefícios, quer para as empresas quer para os trabalhadores**, e que, diga-se, para muitos, já constitui uma realidade indelmentável face ao driver criado pelo Covid-19.

Até recentemente, o recurso ao teletrabalho era residual: de acordo com o estudo *“A Economia Digital e a Negociação Coletiva”* de 2019, promovido pelo CRL e da autoria da Professora Rosário Palma Ramalho, em **2016, do total de trabalhadores por conta de outrem apenas 0,3% estavam em situação de teletrabalho, ou seja, 853 situações.**

Ora, de acordo com o Inquérito, no âmbito do “Projeto Sinais Vitais”, desenvolvido pela CIP – Confederação Empresarial de Portugal, em parceria com o Marketing FutureCast Lab do ISCTE, o qual foi publicado no dia 1 de junho de 2020, **48 % das empresas pretendem ter teletrabalho de forma permanente e 50% das mesmas considera que a melhor solução passa por ter situações de teletrabalho 2 ou 3 dias da semana.**

5.

Do ponto de vista das **empresas**, é possível identificar ou associar, em geral, entre outras, as seguintes **oportunidades**:

- Captação de talentos ao nível local, regional, nacional e mundial.
- Minimização dos reflexos negativos da interioridade ao nível dos recursos humanos;

Quanto aos **desafios**:

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:



- Controlo da performance do trabalho;
- Controlo e registo dos tempos de trabalho;
- Absorção da cultura e valores das empresas.

Por sua vez, e no que diz respeito às **oportunidades para os trabalhadores**:

- Potenciar a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, especialmente relevante em situações em que se torna necessária assistência particular a ascendentes (que será cada vez mais comum, face ao envelhecimento da população) e a descendentes;
- Diminuição de despesas e do stress decorrentes das deslocações para e do local de trabalho;
- Maior empregabilidade, nomeadamente para os residentes no interior e para portadores de deficiência ou doença crónica.

Já quanto aos **desafios**:

- Absorção e manutenção da cultura e valores das empresas;
- Separação da dimensão pessoal e profissional;
- Adequação das condições de trabalho.

Por outro lado, ressaltar que o teletrabalho pode impactar, de modo não despidendo, em outros importantes domínios.

Veja-se, por exemplo, **os impactos ambientais**, seja no domínio da qualidade, seja no custo de adaptação das empresas às metas ambientais que se preveem cada vez mais exigentes.

Atente-se, ainda, nos potenciais impactos no **ordenamento do território e na fixação de pessoas no interior do país**.

6.

Na discussão em torno da figura do teletrabalho, alguns aspetos revelam-se essenciais para a CIP.

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:



Desde logo, é necessário que o teletrabalho **resulte de acordo das partes**, ou seja, que a respetiva utilização tenha como pressuposto e exigência que ambas as partes privilegiem esta modalidade.

Não obstante, equacionar casos de teletrabalho a **ser imposto unilateralmente pelo empregador**, de forma excecional e temporária, nomeadamente: i) Em caso fortuito ou de força maior (p. ex. situação de doença, pandemias, etc.); ii) 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.

Na perspetiva da CIP, **a sede natural de discussão sobre uma eventual revisão do regime do teletrabalho é a CPCS**, sendo certo que se deve dar **o máximo de espaço possível à negociação coletiva**, uma vez que o teletrabalho não vai, naturalmente, ter aplicação a todos os setores e profissões e com igual intensidade, pelo que a existência de modelos mistos ou híbridos (dentro e fora das instalações do empregador), pode ser o mais ajustado para muitos casos.

A negociação entre os parceiros sociais obviamente será sempre mais benéfica quer para trabalhadores quer para entidades empregadoras, definindo as suas regras específicas, atendendo às peculiaridades de cada atividade e aos custos/benefícios da adoção deste regime em concreto para um determinado setor, quer na vertente empresarial quer na ótica dos trabalhadores.

Por outro lado, constata-se uma visão bastante difundida **no sentido de as empresas terem de compensar o aumento dos custos dos trabalhadores em teletrabalho**.

Pressuposto errado, pois não é possível generalizar a ideia de que todos os trabalhadores têm um aumento de custos decorrente do facto de passarem a teletrabalho. Por outro lado, também não se pode presumir que todos os empregadores têm uma redução da sua despesa neste contexto, uma vez que existem custos fixos que são independentes da presença física dos trabalhadores no local de trabalho - a adaptação tecnológica ao teletrabalho pode inclusivamente encarecer os custos fixos do empregador (licenças informáticas, VPN's, equipamentos, maiores encargos com cibersegurança, etc.).

O atual regime legal confere às partes a liberdade de estipularem quem deve deter os instrumentos de trabalho para o efeito, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pagamento de despesas, numa solução que se afigura ajustada (cf. artigo 166.º/ 5, e) do CT), numa solução que se revela ajustada.

No que diz respeito **ao domínio da segurança e saúde no trabalho e dos acidentes e doenças profissionais**, é necessário ter em conta que o empregador não tem o controlo sobre o local de trabalho do teletrabalhador.

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:



Daí ser necessário: preservar o sigilo do empregador e prever regras muito específicas sobre segurança e saúde no trabalho, seguro de acidentes de trabalho e reparação em caso de acidentes de trabalho (vg., adequação do conceito de “acidente in itinere”), bem como as regras de comunicação e meios de prova que devem ser nesses casos obtidos pelo trabalhador e pelo empregador.

O trabalhador, após formação específica, deve assumir a sua quota parte de responsabilidade no domínio da SST.

II – Projeto de Lei que procede à regulação do teletrabalho

Nota prévia

Como nota prévia, ressaltamos a discordância da CIP quanto à **oportunidade da iniciativa**.

Na perspetiva da CIP, como já supra se venceu, a sede natural de discussão sobre uma eventual revisita ao regime do teletrabalho é a CPCS, ainda para mais quando se encontra em curso uma discussão, naquela sede, sobre o Livro Verde das relações laborais.

Neste contexto, a proposta do PS não só não reconhece o papel da CPCS, como em nada contribui para a sua credibilização.

O projeto em análise suscita os seguintes comentários, observações e reparos críticos.

➤ **Aspetos centrais do Projeto de Lei**

1.

A CIP concorda com a referência constante da “Exposição de motivos” de “*que a sede mais adequada para a definição das condições precisas em que o teletrabalho pode ser praticado deve ser a convenção coletiva de trabalho.*”

De facto, como já se referiu, é necessário conferir o máximo de espaço possível à negociação coletiva, uma vez que o teletrabalho não vai, naturalmente, ter aplicação a todos os setores e profissões e com igual intensidade.

Porém, não obstante o Projeto referir que a sede mais adequada é a negociação coletiva, o n.º 2 do artigo 3.º (Aplicação do regime), **prevê muitas matérias vedadas à negociação coletiva** (“*Por convenção coletiva de 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, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



podem ser afastados ou modificados regimes definidos por este diploma, com exceção dos artigos 4.º, 6.º, dos n.ºs 1 e 4 do artigo 10.º, e dos artigos 12.º, 13.º, 19.º, 20.º e 21.º.”).

Na perspetiva da CIP, muitas das matérias vedadas à negociação coletiva carecem de suporte que justifique tão drástica limitação.

Veja-se, por exemplo, os n.ºs 1 e 4 do artigo 10.º (Poderes de direção e controlo):

“1. Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos, em princípio, por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.

(...)

4. O empregador pode exigir ao trabalhador relatórios diários ou semanais simples e sucintos sobre os assuntos tratados na sua atividade e os respetivos resultados, mediante o preenchimento de formulário previamente definido.”.

Na perspetiva da CIP, as especificidades transcritas constituem exemplos claros de matérias que devem ser definidas pela negociação coletiva.

Afigura-se, razoável, ser o legislador a definir a forma como o trabalhador reporta a atividade desenvolvida ?

Outro importante exemplo diz respeito ao artigo 12.º que projeta os deveres especiais do empregador.

Neste âmbito, questiona-se, a título de mero exemplo: Afigura-se razoável ser o legislador a definir os limites dos períodos de contactos presenciais com o trabalhador para reexame das condições de trabalho e do modo por que o regime de teletrabalho está a influenciar a sua organização de vida ? (v. alínea c) do n.º 1 do artigo 12.º)

É uma solução one size fits all ?

Para a CIP é claro que a sede natural de equação destas matérias é a negociação coletiva.

Por outro lado, também deve ser prevista a possibilidade de o regime ser afastado por acordo das partes.

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:



Associado ao ora exposto, acrescentamos que o Projeto é excessivamente detalhado, entrando em domínios específicos que devia abster-se de querer regulamentar (v.g: detalhes específicos deste modo de organização do trabalho, sendo exemplos, como por exemplos, a imposição da definição do horário de trabalho no acordo de teletrabalho, as restrições quanto à realização de reuniões de trabalho à distância, a definição dos motivos e da antecedência para o trabalhador ser obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou outro local designado pelo empregador, a obrigação de consulta por escrito do trabalhador antes de promover a mudança de sistemas.

2.

Também concordamos com a “Exposição de motivos” quando à circunstância de o teletrabalho ter de **resultar de acordo entre as partes**.

A referência do citado acordo também está presente no artigo 4.º (Acordo de implementação de teletrabalho).

3.

Vários são os dispositivos que abordam o “**horário de desligamento**.”

Alguns deles projetam soluções como as consignadas no artigo 18.º (Direito de desligar), a saber:

“1. O acordo de implementação do teletrabalho fixa o horário dentro do qual, sem prejuízo do disposto no nº 3 do artigo 10.º e da consideração de situações de força maior, o trabalhador em regime de teletrabalho tem o direito de desligar todos os sistemas de comunicação de serviço com o empregador, ou de não atender solicitações de contacto por parte deste, não podendo daí resultar qualquer desvantagem ou sanção.

2. Na falta de estipulação no acordo de implementação, o período de desligamento será o decorrente da observância do horário indicativo definido pelo trabalhador.

3. Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no nº 1.”

Nesta matéria, o que muitos denominam como o direito à desconexão **não pode ser dissociado das discussões já realizadas ou em curso no plano europeu, assim como dos seus resultados**.

Por outro lado, **há certas categorias de trabalhadores** (ex: topo da hierarquia ou quadros vitais ao funcionamento da empresa) que 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**

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:



pela heterogeneidade, quer ao nível setorial quer ao nível empresarial, que necessita de um correto enquadramento, sendo a contratação coletiva a sede adequada para a obtenção deste equilíbrio.

Aliás, **a negociação coletiva é também essencial para definir o que se entende por “situações de força maior”** referidas no n.º 1 do artigo 18.º, sob pena de não ser a realidade determinante nessa definição.

Por outro lado, **não se concorda - rejeita-se, mesmo - que, na ausência de estipulação no acordo de implementação, o período de desligamento seja definido pelo trabalhador.**

Para terminar, ressaltar que já hoje, salvo em situações especiais, fora do horário de trabalho, os trabalhadores não são obrigados a estar permanentemente acessíveis ao empregador por motivos relacionados com a sua prestação de trabalho.

4.

Nos n.ºs 5 e 6 do artigo 4.º (Acordo de implementação de teletrabalho) prevê-se que a **recusa do trabalhador à proposta do empregador para a utilização do regime de teletrabalho não tem de ser justificada, ao contrário da situação em que é o empregador a recusar.**

Trata-se de uma **solução desequilibrada e totalmente injustificável.**

A dualidade de critérios para aceitação da proposta de acordo, consoante a iniciativa seja do trabalhador ou do empregador é inaceitável à luz dos princípios da formação da vontade dos contraentes num acordo que se pretende livre e esclarecido.

Acresce ressaltar que, na ótica da CIP, e ainda à luz do imprescindível equilíbrio que se impõe:

- O teletrabalhador deve ter prioridade em ocupar ou retomar um cargo sem teletrabalho que corresponda às suas habilitações e competências profissionais;
- O empregador deverá informá-lo da disponibilidade de qualquer vaga (cargo) dessa natureza;

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 percentagem a definir por convenção coletiva, as empresas devem manter postos de trabalho presenciais disponíveis para os casos de reversão de teletrabalho.

5.

O artigo 7.º (Equipamentos e sistemas) aborda os custos dos trabalhadores associados à figura do teletrabalho.

Tal como acima já se ressaltou, o projeto, erradamente, **baseia-se numa uma visão muito difundida no sentido de as empresas terem de compensar o aumento dos custos dos trabalhadores em teletrabalho.**

Pressuposto errado, pois não é possível generalizar a ideia de que todos os trabalhadores têm um aumento de custos decorrente do facto de passarem a teletrabalho. Por outro lado, também não se pode presumir que todos os empregadores têm uma redução da sua despesa neste contexto, uma vez que existem custos fixos que são independentes da presença física dos trabalhadores no local de trabalho - a adaptação tecnológica ao teletrabalho pode inclusivamente encarecer os custos fixos do empregador (licenças informáticas, VPN's, equipamentos, maiores encargos com cibersegurança, etc.).

7.

No que diz respeito ao **domínio da segurança e saúde no trabalho e dos acidentes e doenças profissionais, artigos 13.º e 14.º, respetivamente, novamente se reitera que é necessário ter em conta que o empregador não tem o controlo sobre o local de trabalho do teletrabalhador.**

Daí, importa repisar, se torne necessário: preservar o sigilo do empregador e prever regras muito específicas sobre segurança e saúde no trabalho, seguro de acidentes de trabalho e reparação em caso de acidentes de trabalho (vg., adequação do conceito de “acidente in itinere”), bem como as regras de comunicação e meios de prova que devem ser nesses casos obtidos pelo trabalhador e pelo empregador.

O trabalhador, após formação específica, deve assumir a sua quota parte de responsabilidade no domínio da SST.

É, igualmente, importante sensibilizar os trabalhadores para a responsabilidade de cuidar do seu próprio bem-estar físico e mental em casa.

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:



Por outro lado, o artigo 13.º, que estabelece um conjunto de regras sobre a segurança e saúde no trabalho, **apresenta um conjunto de imposições que aumentam os custos das empresas sem racionalidade bastante.** (v.g: exames prévios e anuais).

➤ **Aspetos, em particular, do Projeto:**

1.

O artigo 2.º (Definições) refere o seguinte:

“Para os efeitos da presente lei, considera-se:

a) Trabalho à distância – Trabalho em proveito alheio, realizado com fundamento num contrato oneroso e de execução duradoura, em local não pertencente nem determinado pelo respetivo beneficiário.

b) Teletrabalho – Trabalho à distância, realizado em regime de subordinação jurídica do trabalhador ao beneficiário do trabalho, mediante a utilização de instrumentos e sistemas informáticos e telemáticos.

c) Trabalho no domicílio – Trabalho à distância, realizado sem subordinação jurídica no domicílio ou em instalação do trabalhador, estando este na dependência económica do beneficiário.

d) Trabalho presencial – Trabalho realizado em local pertencente ou determinado pelo beneficiário.”

A distinção entre as três primeiras figuras nem sempre se afigura fácil.

Por outro lado, as definições do artigo 2.º, e respetiva regulamentação no artigo 3.º, preveem situações em que não existe subordinação jurídica, contribuindo desta forma para a criação de uma presunção de laboralidade, esvaziando, por outro lado, o sentido e conteúdo da prestação de trabalho independente e a liberdade contratual e autonomia procurada por novas formas de prestação de atividade.

2.

O n.º 3 do artigo 4.º (Acordo de implementação de teletrabalho) refere o seguinte: *“3. No caso de o acordo não se destinar a execução imediata, só é válido se definir claramente os períodos em que a prestação de trabalho será realizada à distância e aqueles em que, eventualmente, será presencial.”*

Na nossa perspetiva, nada justifica ferir de invalidade o acordo de implementação de teletrabalho, no caso deste não se destinar a execução imediata, se não estiverem definidos claramente os períodos em que prestação do trabalho será realizada à distância e presencialmente.

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:



Quando muito, a consequência devia focalizar-se tão só na cláusula e não em todo o acordo, podendo a lei esclarecer que regime prevalece quando o acordo não preveja data concreta para início da alternância de regime.

O n.º 4 determina o que o acordo deve definir.

Questiona-se: Qual a consequência jurídica nos casos em que o n.º 4, no todo ou em parte, não é cumprido ?

Os n.ºs 5 e 6 do artigo 4.º preveem que a recusa do trabalhador à proposta do empregador para a utilização do regime de teletrabalho não tem de ser justificada, ao contrário da situação em que é o empregador a recusar.

Novamente se vinca, trata-se de uma **solução desequilibrada e não justificada**.

A dualidade de critérios para aceitação da proposta de acordo, consoante a iniciativa seja do trabalhador ou do empregador é inaceitável à luz dos princípios da formação da vontade dos contraentes num acordo que se pretende livre e esclarecido.

As situações em que o teletrabalho é obrigatório deverão ter na base razões muito ponderosas, devidamente tipificadas e claramente definidas, à semelhança do que acontece no regime de teletrabalho em vigor, como um âmbito que se mostra imbuído de racionalidade.

O que subjaz à solução projetada é a pretensão de tornar a exceção em regra e alargar, praticamente sem limite, as situações de teletrabalho por vontade unilateral do trabalhador.

É que o próprio artifício de que o empregador pode-se opor-se à pretensão do trabalhador, deixa ao critério discricionário da ACT a aceitação da fundamentação invocada e é potencial fonte de conflitos só eventualmente sanáveis com recurso aos Tribunais.

A manter-se a proposta de regulação no que a esta matéria respeita, a enunciação no artigo 4º do princípio de que “a implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo” não passa de um logro.

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:



3.

O n.º 3 do artigo 5.º (Duração e cessação do acordo de implementação do teletrabalho) prevê que “*Sendo o acordo de duração indeterminada, e sem prejuízo do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação à outra, que produzirá efeitos no 60º dia posterior.*” (sublinhado nosso).

A cessação do teletrabalho tem consequências, nomeadamente organizativas, muitos diferentes conforme seja solicitado pelo trabalhador ou pelo empregador.

De facto, um maior recurso ao teletrabalho implicará, com elevada probabilidade, uma reformulação das políticas relacionadas com a aquisição/arrendamento dos espaços de trabalho.

Como já se ressaltou, na perspetiva da CIP, como aspetos equilibradores:

- O teletrabalhador tem prioridade em ocupar ou retomar um cargo sem teletrabalho que corresponda às suas habilitações e competências profissionais;
- O empregador deverá informá-lo da disponibilidade de qualquer vaga (cargo) dessa natureza;
- Em percentagem a definir por convenção coletiva, as empresas devem manter postos de trabalho presenciais disponíveis para os casos de reversão de teletrabalho.

Neste quadro, **deveria existir um período mínimo inicial para o teletrabalho e um período de antecedência da comunicação de, pelo menos, 90 dias**, sendo que as empresas, em algumas situações, podem não conseguir garantir que o local de trabalho seja o anteriormente utilizado.

No âmbito do n.º 3, cumpre especificar que o acordo possa ser revogado a qualquer momento, caso se verifique a ocorrência de incumprimento culposos dos deveres laborais por qualquer das partes.

Outros problemas se colocam quanto ao n.º 3: A articulação entre o n.º 3 do artigo 5º e o artigo 167º do Código do Trabalho para o qual remete, resulta numa contradição irremediável.

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 artigo 167º do Código do Trabalho prevê que *“em caso de trabalhador anteriormente vinculado, a duração inicial do contrato para a prestação de teletrabalho não pode exceder três anos”*.

Se a duração inicialmente estabelecida não pode ser superior a três anos, então não pode ser um *“acordo de duração indeterminada”*.

Igualmente contraditória resulta, ainda, a articulação do n.º 2 do artigo 5º deste Projeto de Lei e o artigo 167º do Código do Trabalho.

Por sua vez, o n.º 4 do artigo em análise refere o seguinte:

“4. Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador tem o direito de retomar a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores presenciais com funções e duração do trabalho idênticas.”

Neste âmbito, o princípio *“trabalho igual, salário igual”* tem de ser aplicado em toda a sua compreensão - o que a mera identidade de funções não preenche forçosamente.

4.

O artigo 6.º e os artigos 10.º, 12.º e 18 preveem contraordenações muito graves.

Face à moldura sancionatória muito elevada prevista no artigo 554.º do Código do Trabalho, neste âmbito aplicável, e à nova realidade à qual os empregadores e os trabalhadores ainda se encontram em fase de adaptação, a CIP considera que nenhuma contraordenação deve ser qualificada de *“muito grave”* neste diploma.

5.

O n.º 2 do Artigo 7.º (Equipamentos e sistemas) prevê o seguinte:

“Todas as despesas adicionais que, comprovadamente, e com o acordo do empregador, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou do uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos na realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições 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:



velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas, são compensadas pelo empregador.”

Neste âmbito, **ressalta-se, mais uma vez, que não devemos generalizar o pressuposto de que todos os trabalhadores têm um aumento de custos decorrente do facto de passarem a teletrabalho.** Por outro lado, também **não se pode presumir que todos os empregadores têm uma redução da sua despesa neste contexto**, uma vez que existem custos fixos que são independentes da presença física dos trabalhadores no local de trabalho - a adaptação tecnológica ao teletrabalho pode inclusivamente encarecer os custos fixos do empregador (licenças informáticas, VPN's, equipamentos, maiores encargos com cibersegurança, etc.).

Por outro lado, **questiona-se:** como é que se vai comprovar o acréscimo de custos de energia e/ou da rede instalada relacionada com o exercício da atividade profissional ?

Vejam-se os seguintes exemplos:

- ✓ No caso de estarem dois cônjuges em casa em teletrabalho e se registar um aumento da conta de eletricidade em relação à média do ano anterior. Esta variação será suportada por quem ? Pela empresa do cônjuge A + a empresa do cônjuge B ? Como será feita a divisão das despesas ?

E se do ano A para o ano B o trabalhador tiver adquirido, por exemplo, eletrodomésticos de que não dispunha e determinem um maior consumo de energia ?

- ✓ O adicional pago pela(s) empresa(s) para cobrir estas despesas dos trabalhadores em teletrabalho serão sujeitas a tributação ao nível fiscal e contributivo ?
- ✓ Ao falar-se na “rede instalada no local de trabalho” assume-se que se esteja a falar de acesso à internet. Na maioria das residências o acesso à internet faz parte de um pacote Net+Voz+TV. Ora, nestes casos, que parte do serviço é que seria assumida pela(s) empresa(s)?

O atual regime legal confere às partes a liberdade de estipularem quem deve deter os instrumentos de trabalho para o efeito, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pagamento de despesas (cf. artigo 166.º/ 5, e) do CT), numa solução que se revela ajustada.

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:



Por outro lado, é perspectiva da CIP que é preciso reduzir custos para as partes.

Assim, quanto às formas de redução de custos para as partes, e como as situações são muito diversas em termos de custos e benefícios para trabalhadores e empresas, sugerimos as seguintes formas de apoio público:

- Do lado do trabalhador, considerar como dedução à coleta em sede de IRS o acréscimo de despesas (de internet e eletricidade, sobretudo, se suportadas e demonstradas com faturas) com teletrabalho comprovado (informação da Segurança Social sobre a situação de teletrabalho), dentro de limites aceitáveis estabelecidos tendo em conta fatores de proporcionalidade (em função do maior número de horas em casa devido ao teletrabalho) e valores de mercado. De notar que, no contexto da pandemia, mesmo sem essa comparticipação, muitos trabalhadores revelaram interesse no teletrabalho, significando que os benefícios (redução de custos de transporte, entre outros) superaram, em muitos casos, as despesas referidas, que se equiparam com outras que já são aceites em sede IRS como necessárias para a prossecução do trabalho e do rendimento associado;
- Do lado das empresas, equacionar que não há quaisquer custos adicionais, permitindo a devolução a 100% dos custos com teletrabalho (equipamento específico, sistemas informáticos e telemáticos, formação, etc) através de um crédito fiscal em sede de IRC e/ou cobertura por fundos europeus.

Se adicionarmos o n.º 3 (*“3. A compensação a que se refere o número anterior pode consistir numa importância certa, fixada no acordo de teletrabalho ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, e ajustável ao longo da vigência do acordo conforme a evolução comprovada das despesas adicionais.”*) ao número 2 já analisado, ressalta-se que é necessário ressaltar que, caso esta compensação ao trabalhador seja aprovada nos termos previstos, e sem qualquer norma de enquadramento complementar, o respetivo valor certamente acresceria à massa segura para efeitos do seguro de Acidentes de Trabalho, com o conseqüente impacto no montante do prémio suportado pelo empregador.

Questiona-se, ainda, qual a verdadeira natureza da compensação a que se referem os n.ºs 2 e 3 do artigo 7º ?

6.

O n.º 1 do artigo 8.º (Regras de utilização) prevê o seguinte: *“Sendo os equipamentos e sistemas utilizados no teletrabalho fornecidos pelo empregador, as condições para o seu uso para além das necessidades do serviço são as estabelecidas pelo regulamento interno a que se refere o nº 6 do artigo 4º.”* (sublinhado e negrito nossos)

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:



Por sua vez, o n.º 7 (a referência deve ser feita ao n.º 7 e não ao n.º 6 como referido por lapso no projeto) do artigo 4.º refere o seguinte: “O empregador **pode definir, por regulamentação interna** devidamente elaborada e publicitada, após consulta das estruturas representativas dos trabalhadores e na observância do Regulamento Geral de Proteção de Dados, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho na empresa poderá ser por ele aceite.” (sublinhado e negrito nossos).

Ora, os supratranscritos dispositivos suscitam os seguintes comentários:

Em primeiro lugar, **não é claro se a existência de regulamento interno é ou não obrigatória.**

Diga-se, desde já, que, na perspetiva da CIP, **não se revela minimamente razoável obrigar à existência de regulamentos internos em todas as empresas, mormente em micro e PME.**

Em segundo lugar, **trata-se, claramente, de mais uma matéria que deve ser definida em negociação coletiva.**

7.

A formação prevista no artigo 9.º (Formação específica) deve ser contabilizada nas horas de formação anuais obrigatórias.

Por outro lado, o trabalhador deverá comprovar a necessidade efetiva dessa formação, ao nível, por exemplo, de programas informáticos, uma vez que, muitas vezes, as restantes funções são as já exercidas por ele.

8.

O n.º 1 do artigo 10.º (Poderes de direção e controlo) prevê o seguinte:

“1. Os poderes de direção e controlo da prestação de trabalho no teletrabalho são exercidos, em princípio, por meio dos equipamentos e sistemas de comunicação e informação afetos à atividade do trabalhador, segundo procedimentos conhecidos por ele e compatíveis com o respeito pela sua privacidade.”.

Nesta matéria, cumpre esclarecer que existem matérias de exercício da atividade profissional em teletrabalho, como sejam a participação em eventos ou formação interna em que poderá ocorrer a captura de imagem, registo de som ou escrita que deveriam estar devidamente enquadradas.

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:



Relativamente ao poder de controlo, a sua articulação com o poder disciplinar (que em sentido amplo teria de incluir o poder de controlo, agora autonomizado) não está clara, tal como não está claro como se poderá exercer o poder disciplinar à distância quando o n.º 3 proíbe a recolha de prova para sustentar o exercício efetivo do poder disciplinar.

Recorda-se que “à distância” os meios mencionados no n.º 3 são os únicos de que o empregador dispõe, pelo que a sua não utilização para efeitos de controlo inviabiliza a utilização do poder disciplinar em algumas das suas vertentes menos objetivadas.

A exigência de um “*formulário previamente definido*” para os relatórios “*simples e sucintos*” dos assuntos tratados pelo trabalhador prevista no n.º 4 é uma manifestação de zelo dispensável ao nível da lei.

O n.º 3 prevê que é vedada a captura de imagem, de registo de som, de registo de escrita, de acesso ao histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

Na perspetiva da CIP, deve ser ressalvada a eficácia das mensagens e comunicações, nomeadamente em teleconferências, e a transparência que deve presidir ao cumprimento das obrigações, quer pelos empregadores quer pelos trabalhadores

10.

O n.º 1 do artigo 11.º (Organização do trabalho) refere o seguinte:

“1. Com observância dos regimes de duração do trabalho estabelecidos por lei, por convenção coletiva e pelo acordo de implementação do teletrabalho, assim como da regulamentação interna do empregador e das modalidades pelas quais este, nos termos do mesmo acordo, realiza o controlo da prestação de trabalho, cabe ao trabalhador organizar os tempos de trabalho de modo adequado à realização dos objetivos da atividade contratada.” (sublinhado nosso).

Neste âmbito, **questiona-se**: Vai haver diferenciação entre horário de trabalho (HT) e tempos de disponibilidade obrigatória ? Isto é, o HT vai conter tempos de disponibilidade obrigatória e tempos de disponibilidade não obrigatória ? Todos os HT de teletrabalho vão ser flexíveis ? Não pode um teletrabalhador fazer o HT normal fixo que fazia presencialmente ?

Por outro lado, e no que diz respeito à parte final sublinhada, é entendimento da CIP que se **está a subverter o poder de direção do empregador no que toca à organização dos tempos de trabalho, o que, naturalmente, não faz sentido, nem é aceitável, e, seguramente, desmotivará as empresas à utilização do teletrabalho.**

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 n.º 2 refere o seguinte: “2. *As reuniões de trabalho a distância, assim como as tarefas que, pela sua natureza, devem ser realizadas em tempos precisos e em articulação com outros trabalhadores, podem ter lugar independentemente dos horários indicativos, desde que dentro do horário de trabalho, e agendadas com antecedência razoável.*”

O assim transcrito está formatado assente no trabalho à distância realizado em Portugal para empresas aqui sediadas.

Porém, a realidade portuguesa é constituída por empresas criadas em Portugal ao abrigo do IDE captado e que integram grupos internacionais, europeus, americanos e asiáticos, com fusos horários distintos.

Ora, a rigidez prevista “(...) desde que dentro do horário de trabalho (...)” compromete seriamente a organização do trabalho à volta de equipas multi-territoriais, obrigando à adoção de medidas permanentes mais penalizadoras para os trabalhadores portugueses pois, ao impedir uma realização de reuniões de forma esporádica, vai levar à adoção de horários permanentes penalizadores dos trabalhadores mas que sejam mais compatíveis com os das equipas internacionais (noite, madrugada, etc).

É absolutamente essencial flexibilizar este n.º 2.

Por sua vez, o n.º 3 do referido artigo 11.º refere o seguinte: “O trabalhador é obrigado a comparecer nas instalações da empresa ou noutra local designado pelo empregador, para reuniões, ações de formação e outras situações que exijam presença física, para as quais tenha sido convocado com, pelo menos, 48 horas de antecedência.” (sublinhado nosso)

O prazo encontra-se determinado de forma excessivamente rígida, não prevendo, como deveria, situações urgentes e imponderáveis que justificam um prazo inferior a 48 horas.

Para terminar, o n.º 4 prevê o seguinte:

“4. *Para os efeitos deste artigo, e na falta de definição diversa, entende-se por “período normal de funcionamento da empresa” o que se inicia às 08h00 e termina às 19h00.*”

Esta previsão não faz qualquer sentido.

Não existe em toda a legislação laboral e é redutor do tipo de empresas: basta pensar (no que aos serviços de trabalho à distância respeita, nomeadamente telefonistas) nas empresas de segurança, vigilância, bares, farmácias, urgências médicas, padarias e todas as empresas que tenham laboração contínua.

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:



11.

As alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 12.º (Deveres especiais do empregador) estabelecem o seguinte:

“1. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do Trabalho, a prática do teletrabalho implica, para o empregador, os seguintes deveres específicos:

c) Promover, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais com o trabalhador, para reexame das condições de trabalho e do modo por que o regime de teletrabalho está a influenciar a sua organização de vida;

(...)

e) Consultar, por escrito, o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;” (Sublinhados nossos)

Na perspetiva da CIP, as soluções propostas não se revelam razoáveis: **por um lado, o prazo supletivo de 2 meses é excessivamente curto e, assim, caro, nomeadamente quando o teletrabalho for requerido pelo trabalhador, e, por outro lado, excessivamente burocrático ao pretender exigir uma consulta escrita.**

Por outro lado, questiona-se: Em que moldes se deve efetuar tal reexame ? Ao abrigo da SST ? Pelos respetivos superiores hierárquicos ? Ou em quaisquer outros moldes ?

Mais: Obrigar o empregador a consultar, por escrito, o trabalhador antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, é outra intromissão inaceitável no poder de direção e de organização do trabalho que cabe em exclusivo ao empregador, a qual deve, por isso, ser liminarmente rejeitada.

Representa, igualmente, uma visão inadequada, especialmente grave para a evolução e modernização das empresas, tanto mais quando se pretende caminhar para a digitalização que as mudanças de sistemas e equipamentos por parte da entidade empregadora fique condicionada a consultar o trabalhador em teletrabalho.

Por outro lado, a alínea d) do n.º 1 do artigo 12.º estabelece o seguinte: *“Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho, nos termos do n.º 2 do artigo 7º, independentemente da sua propriedade;”*

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:



Tem de ser salvaguardada a possibilidade as avarias se deverem a atos imputáveis ao trabalhador, pelo que se sugere que seja acrescentada menção a *“salvo nas situações em que, comprovadamente, as avarias decorram de má utilização ou negligência do trabalhador”*.

Por outro lado, não pode a entidade empregadora ser onerada com o custo da reparação de equipamentos que são propriedade do trabalhador. Se estivermos a falar de equipamentos que são propriedade do trabalhador como se garante que essas avarias não são de uma utilização pessoal sua ? Este ónus linear apenas sobre a entidade empregadora não faz qualquer sentido.

12.

O artigo 13.º e 14.º abordam, respetivamente, a *“Saúde e segurança no trabalho”* e os *“Acidentes de trabalho e doenças profissionais”*.

No que diz respeito ao domínio da segurança e saúde no trabalho e dos acidentes e doenças profissionais, **é necessário ter em conta que, como já se vincou, o empregador não tem o controlo sobre o local de trabalho do teletrabalhador.**

Daí ser necessário: preservar o sigilo do empregador e prever regras muito específicas sobre segurança e saúde no trabalho, seguro de acidentes de trabalho e reparação em caso de acidentes de trabalho (vg., adequação do conceito de “acidente in itinere”), bem como as regras de comunicação e meios de prova que devem ser nesses casos obtidos pelo trabalhador e pelo empregador.

Aliás, o legislador não pode, por um lado, limitar o controlo do empregador com o argumento da proteção da privacidade, e, por outro lado, responsabilizar a empresa por acidentes que possam ocorrer nesse espaço que a empresa não controla.

O trabalhador, após formação específica, deve assumir a sua quota parte de responsabilidade no domínio da SST.

É, igualmente, importante sensibilizar os trabalhadores para a responsabilidade de cuidar do seu próprio bem-estar físico e mental em casa.

Por outro lado, o artigo 13.º, que estabelece um conjunto de regras sobre a segurança e saúde no trabalho, apresenta um conjunto de imposições que aumentam os custos das empresas sem a razoabilidade necessária.

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:



Não se compreende a obrigatoriedade de “(...) realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais (...)”.

Questiona-se: Se um trabalhador fez recentemente exames na mesma empresa qual a razão de se obrigar a novo exame de saúde ?

Questiona-se, também: Qual a razão que justifica exames anuais, quando atualmente tal obrigação é bianual, excepcionando-se os trabalhadores com mais de 50 anos ?

Mais: Tais obrigações aplicam-se de igual forma em todas as modalidades de teletrabalho ? Um regime híbrido em que o trabalhador apenas está fora da empresa um dia por semana é igual a um trabalhador que está a 100% em teletrabalho ?

Por outro lado, o n.º 3. prevê o seguinte: *“O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pelo empregador que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em horário previamente acordado, entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho.”*

No n.º 3, acautelando a existência de teletrabalhadores noturnos, cujo horário de trabalho não se compreenda entre as 09h00 e as 19h00, à referência a visitas entre as 9 e as 19 horas, dentro do horário de trabalho, deverá acrescentar-se *“sempre que possível”*, pois as visitas devem ocorrer sempre durante o dia, ainda que fora do horário de trabalho, para os trabalhadores noturnos.

Acresce, ainda, referir, no que ao artigo 14.º diz respeito, que do quadro legal global tem de resultar que a variação de local de risco não determina, para os empregadores, um aumento da taxa aplicável ao prémio do seguro nem, para o trabalhador, um aumento do risco de descaracterização do acidente de trabalho (ver causas no artigo 14º da Lei nº 98/2009).

Por outro lado, defendemos que as seguradoras devem ter acesso às correspondentes informações, o que terá de ser considerado em alteração à Portaria 256/2011, de 5 de julho (aprova a parte uniforme das condições gerais da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem), aditando uma alínea à Cláusula 24ª, referente às obrigações do tomador do seguro.

13.

A alínea b) do n.º 1 do artigo 15.º (Deveres especiais do trabalhador) refere o seguinte:

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:



1. Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados pelo Código do trabalho, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres específicos:

(...)

b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;”

Na medida em que as matérias previstas devem ser transversais a todos os trabalhadores, considera-se que a redação deve ser reformulada no seguinte sentido:

“Cumprir as instruções, políticas ou regulamentos em vigor no empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada”.

14.

O nº 2 do artigo 16º entra em contradição com o nº 3 do artigo 10º, pois torna-se, na prática, muito difícil, se não mesmo impossível, cumprir a última parte do nº 2 do artigo 16º - registo das interrupções não computáveis como tempo de trabalho - sem o recurso a mecanismos automáticos de registo da atividade à distância, proibidos pelo nº 3 do artigo 10º.

Ainda quanto ao n.º 2 do artigo 16.º, é necessário fazer o seguinte acrescento:

“2. Cabe ao empregador estabelecer um sistema de registo de tempos de trabalho que contenha a indicação das horas de início e de termo efetivos da prestação de trabalho em cada dia, assim como das interrupções não computáveis como tempo de trabalho, cujo registo é uma obrigação do trabalhador.”

15.

O n.º 1 do artigo 17.º (Retribuição) refere o seguinte: *“1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica.”* (sublinhado nosso)

Tal como se vincou a propósito do n.º 4 do artigo 5.º, o princípio do “trabalho igual, salário igual”, não impõe, forçosamente, que identidade de categoria e/ou função determine identidade retributiva.

É preciso preservar e ater-se àquele princípio.

16.

O artigo 18.º (Direito de desligar) já foi objeto de análise anteriormente.

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:



17.

O n.º 1 do artigo 19.º (Igualdade de direitos e deveres), dispõe o seguinte:

“1. O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção contra riscos de acidente ou doença profissional e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.”.

Para além do exposto a propósito do n.º 1 do artigo 17.º, que aqui se dá por reproduzido, deve ser ressalvado a igualdade de direitos e deveres, com exceção, naturalmente, dos que pressuponham a prestação presencial de trabalho.

18.

O n.º 2 do artigo 20.º (Atividade sindical na empresa) refere o seguinte: *“As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador”* (sublinhado nosso).

O supratranscrito, que não pode ser alterado por negociação coletiva, obriga à criação de um Portal interno da empresa.

Questiona-se: Os proponentes querem obrigar micro e pequenas empresas a investirem num portal interno para o mero efeito de divulgar atividade sindical ? Quem paga ? O correio eletrónico não é suficiente ?

Mais: O empregador não pode disponibilizar a direção de correio eletrónico dos/as trabalhadores/as que estão em teletrabalho por:

- Proteção dos dados pessoais do/a trabalhador/a: Note-se que, normalmente, a direção de correio eletrónico contém o nome e o apelido dos/as trabalhadores/as e estes/as podem não autorizar o empregador a disponibilizá-los;
- O/a trabalhador/a só vê o seu correio eletrónico profissional durante o horário de trabalho, pelo que tais e-mails afetariam o normal funcionamento da empresa (o que é proibido à luz do artigo 465.º do Código do 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, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



- O/a trabalhador/a deve ter direito a não ser contactado por sindicato no qual não está filiado e a quem não solicitou contacto.
- Respeito pelo princípio constitucional da iniciativa privada: é uma intromissão na esfera do empregador, não justificada, pois se um trabalhador for filiado num sindicato existem outros meios de comunicação já disponíveis legalmente.

19.

O período experimental para trabalhadores em regime de teletrabalho que se encontra omissa, apesar da remissão feita pelo projeto para o CT, deve poder ser alargado para compensar o menor contacto entre trabalhador/empregador e que possibilite uma avaliação mais sustentada da prestação.

Projeto de Lei n.º 812/XIV/2ª, que altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho (Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata)

I – Em geral

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa proceder a alterações no regime do teletrabalho, vertido no Código do Trabalho em vigor, e na Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho.

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.

Temos bem presente que o aumento recentemente verificado no teletrabalho partiu de uma imposição unilateral do Governo às empresas e aos trabalhadores, por razões sanitárias de combate ao Covid-19.

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:



Tendo esta imposição como pano de fundo, **cremos ser cedo para aquilatar se se trata de uma modalidade que vai, ou não, assumir expressão significativa no mercado de trabalho.**

Este circunstancialismo encontra-se expressamente reconhecido na Exposição de Motivos do PL em apreço, mormente quando aí se refere que: *“De salientar, contudo, que, as circunstâncias em que, ao longo deste ano, se recorreu a esta forma de prestação da atividade, são diferentes das preconizadas na legislação laboral. Em primeiro lugar não resultaram de um acordo entre as partes.”* (sublinhado nosso).

Verifica-se, porém, que a realidade vivida nalgumas empresas não utiliza, em exclusivo, o modelo de prestação de trabalho em regime de teletrabalho, mas, com uma maior amplitude, modelos híbridos de prestação de trabalho remoto e de trabalho presencial nas instalações da empresa.

Uma realidade que merece e tem de ser equilibradamente ponderada.

2.

Na perspetiva da CIP, **o desenvolvimento das relações laborais, bem com as matérias que lhe estão diretamente conexas, têm de ser discutidas na Comissão Permanente de Concentração Social (CPCS), com vista ao alcance de um acordo sobre as mesmas, devendo o Governo desenvolver todos os esforços nesse sentido, através de uma negociação aprofundada sobre tais temáticas, antes de remeter ao Parlamento quaisquer propostas legislativas nos domínios em causa.**

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

Ora, na citada Exposição de Motivos do PL em análise alude-se à discussão que, presentemente, ainda decorre em sede de Concertação Social, mormente em torno do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, da seguinte forma: *“Recordamos ainda que o Governo mandou elaborar um “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”, o qual foi apresentado no passado dia 31 de março. § Ora, e apesar do Governo, que, como se disse, ter mandado elaborar este Livro Verde, numa primeira fase não nos pareceu recetivo a discutir estas matérias em sede de concertação social.”* (sublinhado nosso).

O compromisso em elaborar o “Livro Verde do Futuro do Trabalho”, consta do Programa do XXII Governo, que foi apresentado e debatido na Assembleia da República nas reuniões plenárias de 30 e 31 de outubro de 2019, ou seja, meses antes de a infeção por SARS-CoV-2 (Covid-19), declarada pandemia pela Organização Mundial de Saúde no

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:



mês de março de 2020, ter alterado, por completo, as perspetivas económicas e sociais que, na altura, se anteviam para o nosso País e para o Mundo.

A definição dos temas e objetivos que o referido Livro Verde deveria prosseguir foram tomados num contexto e com perspetivas muito diferentes das atuais.

Tendo este panorama como pano de fundo, a CIP tem instantaneamente vincado 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”.

Como consequência disto mesmo, temos, presentemente, em discussão pública no Parlamento, assuntos, como o teletrabalho, cuja evolução, em função da situação pandémica, precipitou a publicação de medidas avulsas (vg. Resoluções do Conselho de Ministros, o DL 10-A/2020, os sucessivos Decretos de regulamentação do Estado de Emergência e o DL 79-A/2021) e um debate manifestamente descoordenado.

Há, neste momento, várias propostas legislativas em discussão no Parlamento, sobre um assunto impactante no âmbito da regulação e desenvolvimento das relações laborais, e consta, também, como assunto para reflexão no âmbito do citado Livro Verde.

Uma situação que em nada contribui para a necessária credibilização da Concertação Social.

Daí que, como temos reiteradamente vincado, a discussão sobre o teletrabalho deve manter-se, numa primeira fase, no âmbito da CPCS e, só posteriormente, objeto de eventual intervenção legislativa, caso esta venha a ser tida como necessária.

2.

O teletrabalho deve ser abordado, não apenas como uma modalidade de prestação de trabalho, **mas sobremaneira, como uma dimensão e/ou instrumento, no âmbito da digitalização dos mercados de trabalho, que também potencia benefícios, quer para as empresas quer para os trabalhadores**, e que, diga-se, para muitos, já constitui uma realidade indesmentível face ao driver criado pelo Covid-19.

Até recentemente, o recurso ao teletrabalho era residual: de acordo com o estudo “*A Economia Digital e a Negociação Coletiva*” de 2019, promovido pelo CRL e da autoria da Professora Rosário Palma Ramalho, em 2016, do total de trabalhadores por conta de outrem apenas 0,3% estavam em situação de teletrabalho, ou seja, 853 situações.

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, de acordo com o Inquérito, no âmbito do “Projeto Sinais Vitais”, desenvolvido pela CIP – Confederação Empresarial de Portugal, em parceria com o Marketing FutureCast Lab do ISCTE, o qual foi publicado no dia 1 de junho de 2020, 48 % das empresas pretendem ter teletrabalho de forma permanente e 50% das mesmas considera que a melhor solução passa por ter situações de teletrabalho 2 ou 3 dias da semana.

Em suma, e como já se adiantou *supra*, sendo certo que que o teletrabalho tem inerentes evidentes vantagens, quer para as empresas quer para os trabalhadores, também não são despendidos alguns desafios que lhes podem ficar associados, pelo que é porventura ainda bastante cedo para se avaliar se se trata de uma modalidade que vai, ou não, assumir expressão significativa no mercado de trabalho.

II – Em especial

II. 1 – Alterações aos artigos 168º e 170º do Código do Trabalho, na redação do artigo 2º do PL em análise

O princípio basilar do acordo entre o trabalhador e o empregador para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho encontra-se garantido no atual Código do Trabalho, quer a propósito da celebração de um contrato de trabalho *ab initio* em regime de teletrabalho (cfr. artigo 166º do CT), quer a relativamente à alteração de prestação de trabalho em regime presencial para teletrabalho (cfr. artigo 167º do mesmo Código).

No regime vigente e no que à alteração de prestação de trabalho em regime presencial para teletrabalho diz respeito: impõe-se que a duração inicial do contrato não possa exceder três anos, ou o prazo estabelecido em IRCT; permite-se que qualquer das partes possa denunciar tal contrato durante os primeiros 30 dias da sua execução; garante-se que, cessando o dito contrato, o trabalhador retome a prestação de trabalho, nos termos acordados ou nos previstos em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT).

Em qualquer situação, as partes devem regular aquilo que lhes aprouver.

No que concerne, em concreto, às propostas de alteração aos artigos 168º e 170º do Código do Trabalho, na redação do artigo 2º do PL em análise, observa-se o seguinte:

Desde logo, o caráter muito positivo da redação projetada para o (novo) n.º 5 do artigo 168º do CT, na redação do artigo 2º do PL 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:



Em segundo lugar, que a redação projetada para o n.º 2 do artigo 170º do CT, na redação do artigo 2º do PL em análise, deixa de fora todas as outras situações em que o teletrabalho não seja realizado no domicílio do trabalhador, o que se revela redutor.

A “*Noção de teletrabalho*”, contida no artigo 165º do CT, aponta para que a prestação laboral seja realizada “*habitualmente fora da empresa*”, pelo que cumpre questionar como pode o empregador proceder ao controlo do tempo de trabalho e ao controlo do uso dos instrumentos de trabalho por ele disponibilizados ao trabalhador, quando o trabalho se realize num domicílio privado ou familiar – p. ex.: a casa dos sogros ou dos pais ou do irmão do trabalhador.

II. 2 – Alterações ao artigo 8º da Lei n.º 98/2009, de 04 de setembro, na redação do artigo 3º do PL em análise

As propostas de alteração em referência suscitam frontal discordância.

Desde logo, porquanto partem do pressuposto de que o trabalhador em teletrabalho “escolhe”, livremente, o local de trabalho e que, conseqüentemente, a sua escolha unilateral pode passar a poder preencher o conceito de “Acidente de trabalho”.

O local de trabalho não é uma matéria neutra na relação de trabalho, antes ao invés, o local de trabalho é objeto de tutela jurídica específica, mormente no plano da sua alteração, que visa equilibrar os interesses empresariais com os do trabalhador (cf. artigo 194º do CT), sendo, inclusive, um dos elementos objeto da proteção do direito de informação sobre “*os aspetos relevantes na prestação de trabalho*” (cf. artigo 106º/1 do CT).

A determinação do local de trabalho constitui um elemento relevante para o trabalhador, que em função do mesmo tende a organizar a sua vida, mas é obvio que o mesmo não é indiferente ao empregador. À semelhança da tutela que a lei confere ao trabalhador em matéria de alteração de local do trabalho, igual tutela tem de ser conferida ao empregador.

As regras de segurança e saúde no trabalho têm de merecer uma reponderação à luz da especialidade do teletrabalho ou do trabalho remoto, em virtude de estes poderem ser prestados em local que não se encontra sob o controlo direto do empregador.

Tal reponderação não poderá deixar de incidir nas metodologias de autoavaliação de riscos e nos requisitos de instalações e equipamentos de 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, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:



Não podemos, aliás, deixar de sublinhar que se regista um alheamento total, por parte dos decisores políticos, em querer apurar qual vai ser a reação das companhias de seguros, mormente seguros de acidente de trabalho, que são obrigatórios, relativamente à escassez de informação sobre o local de trabalho.

Para além desse aspeto, no que concerne ao direito à reparação em caso de acidentes de trabalho, tendo em conta as limitações decorrentes do facto de o trabalho ser prestado num local privado (sobre o qual, como se disse, o empregador não tem o controlo direto), parece-nos que haverá que estudar os meios adequados para prevenir abusos e fraudes em matéria de sinistralidade laboral, clarificando na lei os requisitos ou condicionantes exigíveis, por exemplo, em torno do conceito de “acidente *in itinere*”, bem como as regras de comunicação e meios de prova que devem ser nesses casos obtidos pelo trabalhador e pelo empregador.

Finalmente, é, ainda, necessário deixar bem claro que, após formação específica, o trabalhador tem de assumir a sua quota parte de responsabilidade no domínio da SST.

Projeto de Portaria que regulamenta a criação e o funcionamento das Incubadoras Sociais de Emprego e a implementação, a organização e o desenvolvimento da iniciativa-piloto, a lançar em 2021

I.

O Projeto de Portaria (doravante PP) em referência visa regulamentar a criação e o funcionamento das Incubadoras Sociais de Emprego, bem como as linhas gerais da intervenção junto das Equipas de Procura de Emprego a constituir no seu âmbito.

A PP define ainda a implementação, a organização e o desenvolvimento da iniciativa-piloto, a lançar em 2021.

II.

A nota explicativa do PP, contextualiza e define os objetivos, a saber:

“Assim, estabelece-se a implementação de uma rede de Incubadoras Sociais de Emprego a promover por entidades autorizadas pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.), mediante

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:



processo de candidatura, para apoiar a procura ativa de emprego dos desempregados e potenciar a (re)inserção no mercado de trabalho.

O trabalho e as atividades a desenvolver no âmbito das Incubadoras Sociais de Emprego serão assegurados por um mentor responsável pela orientação e acompanhamento dos grupos de participantes, com base na metodologia e nos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo IEFP, I.P., e com acompanhamento próximo pelos técnicos dos serviços de emprego, de modo a garantir a coerência das intervenções técnicas.”

“(…) Para o efeito, é lançada uma iniciativa-piloto, com um número limitado de entidades protocoladas com o IEFP, I.P., para testar a transferibilidade da metodologia das “Lanzaderas de Empleo”, criada pela Fundação Santa Maria La Real, para a realidade nacional.”

III.

A CIP, face aos objetivos propostos, concorda, em geral, com o PP.

Não obstante tal posição, algumas observações e críticas não podem deixar de ser ressaltadas:

1.

O n.º 1 do artigo 5.º (Entidades promotoras) prevê que *“Podem constituir-se como entidades promotoras de Incubadoras as entidades privadas sem fins lucrativos que reúnam, cumulativamente, os seguintes requisitos gerais (...)”* (sublinhado nosso).

Neste âmbito, questiona-se: Qual a razão ou razões que justificam a opção projetada ?

Na perspetiva da CIP, a solução revela um desfavor totalmente injustificado quanto às entidades privadas com fins lucrativos.

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.

O n.º 4 do artigo 5.º refere que *“Para além dos requisitos gerais constantes dos números 1 e 2, podem ser definidos requisitos específicos para efeitos de estabelecimento de critérios de seleção e de hierarquização de candidaturas.”*

Neste âmbito, questiona-se: Quem define e através de que instrumentos podem ser definidos os requisitos específicos ?

É através do regulamento específico ?

É preciso esclarecer.

3.

O n.º 2 do Artigo 7.º (Atuação e funcionamento) refere que *“A entidade promotora apresenta, para aprovação pelo IEFP, I.P., um plano anual de atividades, com a respetiva calendarização e o número de Equipas de Procura de Emprego e participantes a apoiar, bem como um relatório anual de execução nos moldes a definir pelo IEFP, I.P.”*. (sublinhado nosso).

A redação transcrita é geradora de confusão.

O n.º 4 fala em i) Equipas de Procura de Emprego e ii) participantes.

Acontece que o n.º 2 do artigo 2.º (Conceitos) define as Equipas da seguinte forma:

“2 - Entende-se por Equipas de Procura de Emprego os grupos de desempregados dinamizados e orientados pelas Incubadoras para a procura ativa de emprego, durante um período de entre quatro e cinco meses, mediante a aplicação de metodologias colaborativas específicas.” (sublinhado nosso).

Neste âmbito, questiona-se: quem são, efetivamente, os destinatários das Incubadoras ?

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.

O n.º 2 do artigo 6.º (Candidatura e Autorização de funcionamento) refere o seguinte: *“O processo de autorização de funcionamento referido no número anterior é efetuado por períodos de candidatura fechados, definidos por deliberação do Conselho Diretivo do IEFP, I.P., e divulgados no seu portal eletrónico.”* (sublinhados nossos).

Face ao supratranscrito, verifica-se a existência de períodos de candidaturas “fechados”, ou seja, temporalmente definidos e limitados.

Na perspetiva da CIP, tal solução não se revela a mais adequada.

Se é certo que os períodos de candidatura “fechados” permitem facilitar o trabalho de controlo e acompanhamento por parte do IEFP, também é certo que tal rigidez, em regra, não é compatível com as necessidades do mercado de trabalho, cuja dinâmica, como se sabe, se encontra em constante e rápida evolução e mutação.

5.

A alínea a) do n.º 1 do artigo 15.º prevê o seguinte:

“1 - O funcionamento das Incubadoras é acompanhado regularmente pelo IEFP, I.P., tendo em vista nomeadamente:

a) Monitorização e avaliação da execução e dos resultados de cada Incubadora, nomeadamente no plano da empregabilidade;”

Na perspetiva da CIP, a empregabilidade deve constituir vetor determinante quer para a avaliação quer para as renovações de autorização de funcionamento.

6.

O n.º 4 do artigo 15.º refere o seguinte:

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:



“Podem, ainda, ser realizadas ações de auditoria ou de inspeção por parte dos serviços do IEFP, I.P., ou de outras entidades com competências para o efeito, tendo em vista garantir e acautelar o cumprimento do previsto na presente portaria e demais regulamentação aplicável.” (sublinhado nosso).

Por uma questão de segurança e certeza jurídicas devem ser identificadas no diploma as “*outras entidades*”.

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:

