CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Sócio-Laboral em Destaque

Outubro a Dezembro 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 cria e regula a medida Compromisso Emprego Sustentável

A CIP, no seu contributo, referiu o seguinte:

O Projeto de Portaria em referência (doravante PP), visa, segundo o seu artigo 1.º (Objeto), criar e regular a medida Compromisso Emprego Sustentável, "*que consiste na concessão, à entidade empregadora, de apoios financeiros à celebração de contrato de trabalho sem termo com desempregado inscrito no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P., adiante designado por IEFP, I.P.*".

Segundo a parte introdutória do PP, "*prevê-se um conjunto de majorações do apoio financeiro à contratação a aplicar sempre que esteja em causa a contratação de jovens até aos 35 anos, a celebração de contratos com remuneração base igual ou superior a duas vezes o valor do salário mínimo nacional, a contratação de pessoas do sexo sub-representado na profissão e, ainda, a contratação de pessoas com deficiência e incapacidade.*"

Ainda segundo a referida parte introdutória, visa-se promover um "*investimento no apoio à criação de emprego sustentável que permita, à saída da crise, conferir um quadro de estabilidade e segurança aos novos vínculos laborais, incentivando a contratação sem termo e, em particular, a contratação de jovens e a fixação de níveis salariais adequados.*"

O referido PP suscita os seguintes comentários e críticas:

1.
O PP insiste, na perspetiva desta Confederação, de forma incorreta, numa visão de manifesto desfavor em relação a contratos que não sejam "*sem termo e a tempo completo*" (v. n.º 1 do artigo 7.º).

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

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

Bruxelas
Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème étage
1000 Bruxelas - Bélgica

E. cipbrussels@cip.org.pt

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

Cofinanciado por:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

No que concerne ao desfavor relativamente ao apoio à contratação não permanente, é necessário constatar que, por exemplo, a contratação a termo se revela fundamental para o bom funcionamento dos mercados de trabalho, pois permite às empresas enfrentarem necessidades temporárias cada vez mais frequentes no contexto da economia global e, muitas vezes, ultrapassarem com sucesso os ciclos económicos recessivos que regularmente se têm registado.

Por outro lado, é também necessário constatar que é natural que as empresas, perante uma situação de manifesta incerteza económica e financeira, ao nível nacional, europeu e mesmo internacional, adotem uma atitude de reserva quanto à contratação por tempo indeterminado.

Aspeto essencial para a gestão das empresas é a previsibilidade.

E, como todos sabemos e reconhecemos, os últimos anos foram marcados por um conjunto de circunstâncias que em nada contribuíram para a dita previsibilidade, bem pelo contrário.

Assim sendo, neste período de profunda volatilidade e instabilidade, a contratação por tempo indeterminado constituiu um risco por vezes não razoavelmente assumido.

Perante este quadro, é evidente que a contratação a termo é uma importante "fonte" de criação de emprego no País.

De resto, é natural que as empresas, só após conhecerem as valências dos trabalhadores conjugadamente com as perspetivas de médio prazo dos mercados, estejam dispostas a converter os contratos a termo em contratos por tempo indeterminado.

Nesta matéria, a CIP entende que, designadamente face ao manifesto quadro de dificuldades e incerteza vivido, o objetivo é inserir a pessoas no mercado de trabalho, independentemente do tipo de vínculo.

Neste contexto, também não se revela adequado exigir a manutenção dos postos de trabalho por 24 meses (v. artigo 9.º).

Por outro lado, e para desmitificar algumas ideias ou perceções que muitos pretendem promover sobre a contratação de natureza temporária, nomeadamente através da sua associação a uma precarização laboral, destacam-se os seguintes dados:

Veja-se, por exemplo, os dados constantes do "*Joint Employment Report 2022*" da Comissão Europeia, publicado no passado dia 24 de novembro de 2021:

"Temporary contracts that serve as 'stepping stones' towards more permanent jobs are key to improve overall job quality.(…). Other countries such as Croatia, the Netherlands and Portugal still show sizeable rates of temporary employment (around or above 15%), but with higher transition rates (above 35% for Portugal and above 40% for the Netherlands and Croatia). Conversely, Czechia, Estonia, Austria and Romania display low rates of temporary contracts (below 7%) and relatively high transition rates to permanent contracts (above 40%)." – pág 111 (sublinhados nossos)

"Some Member States still record significant shares of involuntary temporary employment. The percentage of involuntary temporary employment (15-64 years old) has decreased slowly but steadily in the EU-27 in recent years,

from 8.8% in 2016 to 7.9% in 2019 and 6.8% in 2020. In some Member States, the main reason for workers to have a fixed-term contract remains the difficulty to find a permanent job. Workers in involuntary temporary contracts often report lower levels of job satisfaction, which can affect their performance, skills acquisition and career advancement. Significant differences (up to 19 pps) remain across countries. In Member States like Spain, Portugal, Cyprus, Croatia and Italy, more than 12% of employees in temporary contracts report being in such situation as they could not find a permanent job." - pág 112 (sublinhado nosso)

Do assim exposto, verifica-se que, de acordo com o Eurostat, entre 2018 e 2020:

- Mais de 35% dos contratos temporários passaram a contratos de duração indeterminada. Esta é a terceira maior percentagem ao nível da UE.
- Em 2020, da totalidade de contratos temporários, 12% eram contratos não desejados, ou seja, as pessoas reportaram que não conseguiram um contrato de duração indeterminada.

Isto é, 88% dos contratos temporários foram queridos pelas pessoas.

Por outro lado, muitos também referem a existência de abusos no recurso à contratação a termo, agravando assim, ainda mais, a tão apregoada precariedade.

Nesta, como em muitas outras matérias, a CIP, por quanto lhe é dado saber, não encontra suporte para a realidade assim apresentada ou que se pretende ficcionar.

Vejamos, então, dados oficiais que permitem avaliar a existência ou não de um quadro onde o abuso é preocupante ou significativo.

De acordo com o Relatório da "Atividade de Inspeção do Trabalho" de 2018 da ACT, último relatório disponível, 58.612 trabalhadores com contratos a termo foram "beneficiários das ações inspetivas por situação laboral" (cfr. pág. 46).

Em resultado dos quase 60.000 contratos objeto de análise pela Inspeção do Trabalho, houve: i) 255 advertências; ii) 6 notificações para tomada de medidas; e 165 infrações (cfr. pág. 60 idem).

Ora, no que às situações mais graves diz respeito, identificaram-se 165 infrações num universo de 58.612 contratos a termo.

Tal corresponde a 0.28%.

Repete-se, de acordo com a ACT, identificaram-se 0.28% de infrações no âmbito da contratação a termo no ano de 2018 !

Em síntese, continua a insistir-se, erradamente, na associação das políticas de emprego à criação de postos de trabalho sustentáveis e à criação líquida de emprego.

O próprio nome da medida diz tudo: emprego sustentável.

Ora, no que a tal diz respeito, questiona-se: O que é um emprego sustentável ?

2.
O PP continua, também, a exigir, como já se referiu, a criação líquida de emprego (v. artigo 8.º).

O atual contexto que o País atravessa, aliado a um futuro imediato de grande incerteza e riscos económicos e financeiros, condiciona as empresas no que diz respeito à assunção de compromissos futuros de média e longa duração.

Quem, em tal quadro, se sente motivado para assumir obrigações com a natureza e alcance que as orientações preconizadas no documento apontam, sendo certo que o não cumprimento das regras trará, seguramente, importantes penalizações?

Por outras palavras, as empresas não terão condições para assumir os riscos associados, o que levará, em última análise, ao esvaziamento da utilidade das políticas ativas de emprego.

3.
A alínea h) do n.º 3 do artigo 3.º (Requisitos da entidade empregadora) prevê o seguinte:

"3 - A entidade empregadora deve reunir os seguintes requisitos:
(…)
h) Não ter sido condenada em processo-crime ou contraordenacional por violação de legislação de trabalho, nomeadamente sobre discriminação no trabalho e no acesso ao emprego, nos últimos três anos, salvo se da sanção aplicada no âmbito desse processo resultar prazo superior, caso em que se aplica este último." (sublinhado nosso).

Na perspetiva da CIP, a expressão "*nomeadamente*" confere um caráter vago e de extrema latitude, o que se deve evitar em termos de adequada técnica jurídica.

Por outro lado, há que distinguir infrações graves e/ou recorrentes de infrações de menor censura e pontuais ou resultantes de facto fortuito – v.g., por exemplo, a falha pontual do pagamento do subsídio de alimentação resultante de um problema momentâneo de tesouraria.

Deverá o exemplo apontado merecer uma censura tal que imponha a cominação prevista na mencionada alínea h) no n.º 3 do n.º do artigo 3º do PP ?

Julgamos que não.

Não se visa, com esta posição, naturalmente, beneficiar o infrator.

O que se pretende, isso sim, é garantir alguma razoabilidade, justiça e adequação nas soluções a adotar.

Assim sendo, a alínea h) do n.º 3 do artigo 3º do PP em análise deve, portanto, ser objeto das seguintes alterações:

*"h) Não ter sido condenada em processo-crime ou contraordenacional por violação**, praticada com dolo ou negligência grosseira**, de legislação de trabalho, **nomeadamente** sobre discriminação no trabalho e no acesso ao emprego, nos últimos três anos, salvo se da sanção aplicada no âmbito desse processo resultar prazo superior, caso em que se aplica este último."*

4.
As alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 10.º (Formação profissional) preveem o seguinte:

"1 - Para efeitos do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º, a entidade empregadora obriga-se a proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado, numa das seguintes modalidades:

a) *Formação em contexto de trabalho ajustada às competências necessárias ao desempenho das funções exercidas no posto de trabalho, pelo período mínimo de 12 meses, mediante acompanhamento de um tutor designado pela entidade empregadora;"*
b) *Formação ajustada às competências necessárias ao desempenho das funções exercidas no posto de trabalho, em entidade formadora certificada, com uma carga horária mínima de 50 horas, realizada, sempre que possível durante o período normal de trabalho.* (sublinhados nossos)

Neste âmbito, e mais uma vez, o Governo intenta impor soluções que não encontram sustentação no mercado de trabalho.

Questiona-se: De que estudos e/ou dados dispõe o Governo para fixar, de forma rígida, o período mínimo de 12 meses e uma carga horária de 50 horas ?

É entendimento do Governo que todos os trabalhadores potencialmente abrangidos pela medida necessitam, no mínimo, de 12 meses de formação ou 50 horas de formação ?

A CIP entende que especial atenção deve ser conferida ao ensino e à formação profissional, especialmente numa economia cada vez mais marcada pela digitalização e pela transição ambiental, promovendo, nomeadamente, a transição/requalificação dos trabalhadores e dotando-os de competências mais modernas e adequadas às necessidades do tecido produtivo.

Porém, como se sabe, as necessidades de formação são muito diversificadas, pelo que deve ser conferida flexibilidade, designadamente, quanto à imposição de períodos mínimos com tal amplitude.

Flexibilidade que também deve estar presente nos sistemas de ensino e formação profissional por forma a darem uma resposta célere e com qualidade às novas necessidades de competências.

5.
Os n.ºs 1 e 2 do artigo 13.º (Regime de candidatura) prevê o seguinte:

"1 - Os períodos de abertura e encerramento de candidaturas à presente medida são definidos por deliberação do conselho diretivo do IEFP, I.P., e divulgados no sítio eletrónico www.iefp.pt. 2 - O aviso de abertura de candidaturas divulga, nomeadamente, a data de abertura e de encerramento, a respetiva dotação orçamental, a qual pode ser fixada por região, sendo aprovadas candidaturas até ao limite da dotação orçamental fixada."

A CIP discorda da intenção de criar períodos de candidatura ao longo do ano, delimitados no tempo e com dotações orçamentais alocadas.

Se é verdade que a fixação de períodos regulares para as candidaturas pode ajudar as entidades gestoras das medidas, também deve ser tido em conta que as necessidades das pessoas e das empresas, em muitos casos, não se coadunam com períodos previamente estabelecidos.

Neste contexto, a CIP discorda da opção tomada pelo Governo nesta matéria.

Por outro lado, questiona-se o seguinte: Qual o valor projetado para a dotação orçamental ?

6.
O n.º 2 do artigo 16.º (Incumprimento e restituição dos apoios) refere o seguinte:

(…) 2 - A entidade empregadora deve restituir proporcionalmente os apoios financeiros recebidos quando se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações:
(…)" (sublinhado nosso)

Na perspetiva da CIP, a expressão "*nomeadamente*" confere um caráter vago e de extrema latitude, o que se deve evitar em termos de adequada técnica jurídica.

7.
Também no âmbito do referido artigo 16.º, a subalínea iii) da alínea a) do seu n.º 4 prevê o seguinte:

"4 - A entidade empregadora fica obrigada a restituir a totalidade dos apoios financeiros quando se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações:

a) Cessação do contrato de trabalho apoiado durante o período de concessão do apoio devido a:
(…)
iii) Cessação do contrato de trabalho durante o período experimental por iniciativa da entidade empregadora, salvo se a entidade empregadora proceder à substituição do trabalhador apoiado que cessou o contrato por desempregado inscrito no IEFP, I.P., que se encontre nas mesmas condições, no prazo de 30 dias;". (sublinhado nosso)

O supratranscrito constitui um exemplo claro da desconexão do Governo com a realidade dos mercados de trabalho.

Mais, tal previsão, para além de querer impor soluções desconectadas com a realidade, desvirtua, ou melhor, esvazia, por completo, importantes figuras jurídicas.

O regime jurídico do período experimental encontra-se previsto nos artigos 111.º a 114.º do CT.

Como se sabe e reconhece, o instituto do período experimental, embora tenha evoluído ao longo do tempo, não é uma figura recente do nosso quadro jurídico.

De facto, verifica-se que o período experimental já estava plasmado na Lei n.º 1952, de 10 de Março de 1937.

Por outro lado, também como comumentemente se reconhece, o período experimental é do interesse de ambas as partes.

No que concerne ao empregador, o mesmo tem interesse em conhecer as aptidões e características pessoais e técnicas do trabalhador, a fim de prever as mais valias de uma vinculação.

No que diz respeito ao trabalhador, este tem interesse em conhecer o ambiente em que trabalha, e projetar a viabilidade de continuação de uma relação prolongada no tempo.

Como refere o Professor Monteiro Fernandes, "*do ponto de vista da entidade patronal, interessa que a situação resultante do contrato só se estabilize se, na verdade, o trabalhador contratado mostrar que possui as aptidões laborais procuradas; do ângulo do trabalhador, pode ser que as condições concretas do trabalho, na organização em que se incorporou, tornem intolerável a permanência indefinida do vínculo assumido*" (v. pág. 323, Direito do Trabalho, 12.ª Edição, Almedina).

Face ao exposto, facilmente se compreende que só o desenvolvimento prático da relação laboral ora criada pode demonstrar se a mesma corresponde ao interesse de ambas as partes.

Dimensão prática que o Governo, através da cominação proposta – incumprimento e restituição total dos apoios financeiros -, pura e simplesmente subverte ou aniquila.

8.
O artigo 22.º (Entrada em vigor e vigência) refere o seguinte:

"A presente portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022." (sublinhado nosso).

Face à citada redação, prevê-se que a medida tenha uma vigência de um ano, começando em 1 de janeiro de 2022 e terminando a 31 de dezembro do mesmo ano.

Por sua vez, o n.º 3 do artigo 19.º (Execução, regulamentação e avaliação) prevê o seguinte:

"3 - A presente medida é objeto de avaliação em sede da Comissão Permanente de Concertação Social, no prazo de três anos a contar da data de entrada em vigor da presente portaria." (sublinhado nosso)

A compaginação das soluções não se afigura clara.

Questiona-se: Pretende o Governo que a medida tenha a duração de um ano e avaliação, em sede de CPCS, só se verifique 2 anos após o termo dessa duração ?

Projeto de Portaria de Condições de Trabalho para Trabalhadores Administrativos - Separata do Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) n.º 34, de 2 de novembro de 2021

A Confederação, no seu contributo, referiu o seguinte:

I.
O Projeto de Portaria (doravante PP) em referência, publicado na Separata do Boletim do Trabalho e Emprego (BTE) n.º 34, de 2 de novembro de 2021, visa proceder "*à terceira alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica*".

De acordo com a nota explicativa que antecede o articulado do PP, o Governo refere que "*verificando-se os requisitos previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho e considerando que a atualização da portaria tem o efeito de melhorar as condições de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores e de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas, procede-se à emissão de portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.*".

Assim, o PP ora em análise intenta, fundamentalmente, proceder à alteração da tabela de retribuições mínimas mensais e do subsídio de refeição – cfr. artigo 2º do PP.

II.
O Projeto, em síntese, prevê:

- Um aumento médio global da tabela remuneratória de 2,49% (de 1,92% a 4,72% para os 5 níveis com remunerações mais baixas, e, acréscimos de 0,96% a 1,35% para os níveis mais elevados).
- Aumento do subsídio de refeição de 5,00€ para 5,20€, o que corresponde a um acréscimo de 4%.

- Que a produção de efeitos retroativos seja estabelecida ao primeiro dia do mês de outubro de 2021.

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

1.
Portugal, assim como o resto do Mundo, ainda se encontra perante uma situação excecional com profundos impactos humanos, sociais e económicos.

A CIP considera que, face à intensidade e amplitude dos efeitos resultantes da crise pandémica atual, impõe-se uma particular reflexão e ponderação no que ao futuro diz respeito.

Por outras palavras, é perspetiva desta Confederação que deve haver uma focalização clara e sem margem para quaisquer dúvidas em temas que permitam responder aos múltiplos e diferentes desafios colocados pela pandemia em curso.

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

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

2.
A CIP entende que qualquer proposta de aumento salarial, quer ao nível das tabelas salariais quer ao nível do subsídio de refeição, é, agora e mesmo no futuro imediato, inoportuna face aos esforços coletivos que neste momento estão a ser alocados à sobrevivência das empresas e, em consequência, à manutenção do emprego.
Acresce, ainda, um contexto de profundo agravamento dos preços dos produtos energéticos e das matérias-primas.

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

3.
Enveredar por soluções diferentes desta que acabamos de ressaltar, constitui ou representa, na perspetiva desta Confederação, uma total insensibilidade relativamente a todos quantos, no terreno, lutam afincadamente pelo futuro individual, mas também coletivo de Portugal.

Projeto de Portaria que regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho em atividades de transporte rodoviário

O Projeto de Portaria em referência (doravante PP) visa regulamentar as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho em atividades de transporte rodoviário.

Para o efeito, tal como se refere na respetiva nota preambular, através do mesmo PP projeta-se:

- Consolidar, num único diploma, exigências regulamentares constantes do artigo 216º/4 do Código do Trabalho (CT), da Portaria n.º 983/2007, de 27 de agosto, do Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, do Decreto-Lei n.º 117/2012 de 5 de junho, e da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto;
- Clarificar os conteúdos e os momentos em que há publicitação do horário de trabalho e em que se procede ao registo dos tempos de trabalho;
- Disponibilizar ao empregador um "leque de opções" na escolha dos suportes que mais se adaptem ao seu modelo de negócio e à sua frota, acolhendo-se a possibilidade de uso de suportes digitais;
- Eliminar o livrete individual de controlo físico e o inerente requisito administrativo da autenticação pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT),
- Revogar a citada Portaria n.º 983/2007, de 27 de agosto, bem como a Portaria n.º 19462, de 27 de outubro de 1962.

Atentas tais finalidades, o PP em análise merece, em geral, valoração positiva parte da CIP.

Há, no entanto, alguns aspetos específicos que, no âmbito do PP em análise, cumpre ajustar ou corrigir.

a)
Desde logo, como se disse, através do PP em análise projeta-se conferir ao empregador a possibilidade (opção) de adotar sistema informático devidamente homologado, no âmbito do Sistema Português da Qualidade, para proceder à publicidade dos horários de trabalho e registo dos respetivos tempos de trabalho em atividades de transporte rodoviário.

Ora, como se sabe, o referido sistema informático ainda não se encontra disponível do mercado, o que inviabiliza a respetiva adoção a breve prazo.

Assim sendo, considera-se que os prazos previstos nos artigos 10º/1 e 12º/2 devem ser ambos alargados – face à estreita relação entre um e outro – até ao final do ano de 2022.

Sugerem-se, assim, a seguintes redações para os citados preceitos:
- Artigo 10º/1 do PP:

*"1. Até 31 de **maio dezembro** de 2022, o empregador pode optar por efetuar a publicidade dos horários de trabalho por recurso a qualquer uma das modalidades previstas no n.º 1 do artigo 3.º e nas alíneas a), c) e d) do artigo 4.º*

ou pela utilização do Livrete individual de controlo previsto na Portaria n.º 983/2007, de 27 de agosto, sendo dispensada a autenticação."

- Artigo 12º/2 do PP:

"*2. Sem prejuízo do número anterior, a alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º, o n.º 3 do artigo 5.º e o n.º 2 do artigo 6.º produzem efeitos a partir de 1 de **junho janeiro** de 202**23**.*".

b)

Ainda no que à mesma opção diz respeito, no artigo 7º/4 do PP em análise projeta-se que o registo dos tempos de trabalho, efetuado em suporte informático, seja "*visado pelos trabalhadores com uma **periodicidade quinzenal***" (sublinhado e sombreado nossos).

Por força do disposto no projetado artigo 9º do mesmo PP, tal obrigação, com a mesma periodicidade quinzenal, recairá, também, sobre o condutor independente.

Tendo em conta esta abrangência de situações (cfr. artigo 6º/3 do PP: o condutor pode ter vários empregadores e/ou ser trabalhador independente), não raro sucederá que, no âmbito da sua atividade, o condutor passe várias semanas ocupado, pelo que a periodicidade quinzenal, mencionada no citado no artigo 7º/4 do PP em análise, revela-se demasiado curta, devendo, portanto, ser alargada para uma periocidade não superior a 30 dias.

Sugere-se, para o efeito, a seguinte redação para o no artigo 7º/4 do PP:

"*4. O registo dos tempos de trabalho prestado pode ser feito em suporte informático e deve reunir caraterísticas de integralidade, autenticidade e inviolabilidade e ser visado pelos trabalhadores com uma periodicidade **quinzenal não superior a trinta dias**.*".

c)

Ainda no que ao artigo 7º do PP diz respeito, verifica-se que a redação da respetiva alínea c) do n.º 2 não é totalmente clara, pelo que deve ser objeto do seguinte ajuste:

"*c) Os tempos de disponibilidade em que o trabalhador, conduzindo em equipa, passa **ao para o** lado do condutor ou **num para um** beliche durante a marcha do veículo;*"

d)

Por último, o artigo 3º/2 do Regulamento (CE) n.º 165/2014, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de fevereiro, relativo à utilização de tacógrafos nos transportes rodoviários, que altera o Regulamento (CE) n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março, relativo à harmonização de determinadas disposições em matéria social no domínio dos transportes rodoviários, prevê a possibilidade de os Estados-Membros isentarem da respetiva aplicação os veículos referidos no artigo 13º/ 1 e 3, do citado Regulamento (CE) n.º 561/2006.

Ora, ao nível nacional, a Portaria n.º 222/2008, de 5 de março, já isenta dos artigos 5.º a 9.º Regulamento (CE) n.º 561/2006 uma séria de transportes (vg. transportes efetuados por empresas agrícolas, hortícolas, florestais, pecuárias ou de pesca, em veículos utilizados para o transporte das mercadorias da sua atividade empresarial, num raio máximo de 100 km a partir da base da empresa; tratores agrícolas e florestais, utilizados em atividades agrícolas e florestais, num raio máximo de 100 km a partir da base da empresa que detém o veículo; etc.).

Face ao facto de Portugal, como país, integrar os arquipélagos dos Ações e da Madeira, é absolutamente imperioso que se fixe isenção da mesma natureza relativamente aos "*Veículos que circulem exclusivamente em ilhas cuja*

superfície não exceda 2 300 quilómetros quadrados e que não comuniquem com o restante território nacional por ponte, vau ou túnel abertos à circulação automóvel", tal como se encontra previsto no artigo 13º/1, e) do citado Regulamento (CE) n.º 561/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de março.

Projeto de Lei n.º 927/XIV/2.ª - Alarga o período de faltas justificadas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim (17.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda) e Projeto de Lei n.º 949/XIV/3.ª - Pelo alargamento do período de faltas justificadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim ou perda gestacional (Joacine Moreira)

Em ambos os projetos, a CIP referiu que os mesmos, nos termos em que se encontram redigidos, chegando a propor o quádruplo do número de dias de faltas justificadas face ao regime atualmente em vigor, são totalmente inaceitáveis.

Igualmente inaceitável é que a discussão desta matéria tenha lugar fora da sua sede natural: a Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

Como a CIP há muito vinca, 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.

Projeto de Lei n.º 948/XIV/3.ª - Alarga e garante a atribuição da licença parental inicial igualitária em termos de género, às famílias monoparentais e por via da adoção, alarga a licença inicial exclusiva do pai e a dispensa para amamentação, aleitação e acompanhamento da criança (Grupo Parlamentar do BE)

A CIP, na sua nota crítica, referiu o seguinte:

1.
A exposição de motivos do Projeto de Lei (doravante PL) sintetiza o conjunto de propostas apresentadas no mesmo da seguinte forma:

"Neste sentido, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei que constitui um importante passo na garantia de direitos a ambos os progenitores, atribuindo uma licença inicial a cada um deles, alargando o período de licença às famílias monoparentais, à parentalidade por adoção, aumentando o período de licença inicial exclusiva do pai e ainda aumentando o período de dispensa para amamentação ou aleitação e para acompanhamento da criança.".

2.
Na perspetiva da CIP, as propostas têm ínsitos efeitos muito negativos.

Por um lado, o reforço, por exemplo, da duração das licenças, em diferentes níveis, revela-se nocivo não só para as

empresas, pelas desvantagens inerentes à desorganização do tempo de trabalho e pelo impulso que cria quanto à necessidade de contratação de trabalhadores substitutos, não raro menos experientes e menos produtivos, como para os trabalhadores no caso de licenças obrigatórias, como acontece por exemplo na proposta de alteração ao artigo 43.º n.º 1 (Licença parental exclusiva do pai) do Código do Trabalho, quando aqueles, por uma ou outra circunstância, não a pretendam usufruir.

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

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

3.
Acresce que, conforme já referimos em diferentes períodos e contextos, na perspetiva desta Confederação, constituiu mau princípio proceder a sucessivas alterações legislativas, mormente no domínio laboral, sem aguardar algum tempo para que a legislação em vigor tenha, em termos de aplicação, maturação bastante a que, sobre o respetivo impacto, se possa formular juízo sustentado.

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

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

4.
Sem prejuízo do *supra* expresso e vincado, ressalta-se que o quadro promotor do PL invocado pelo Grupo Parlamentar do BE assenta no seguinte:

"A discriminação laboral das mulheres, a feminização da precariedade, a desigualdade salarial que se aprofunda ainda mais na reforma, a desigual representação nos cargos de topo e liderança e a desigual partilha das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos são consequência de uma sociedade que ainda atribui papéis de género estereotipados a homens e mulheres."

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

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

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

Como aspeto absolutamente essencial nesta apreciação, a circunstância de a matéria que faz objeto do PL ter a sua

sede natural de apreciação na CPCS, o que o BE reiteradamente despreza em postura que a CIP não pode deixar sem frontal crítica.

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

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

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