

## Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho

- Ponto Prévio

A presente proposta de Agenda vem, na nossa opinião promover uma excessiva regulação através da intervenção do Estado no mercado de trabalho, em detrimento de uma maior confiança no funcionamento do mercado e na actuação dos respectivos agentes.

A reserva da CTP é ainda mais acentuada quando, a propósito de uma Agenda para o Trabalho Digno, se camuflam alterações à legislação do trabalho que atingem directamente, pela negativa, a actividade turística a qual, pelas suas características é iminentemente sazonal.

Tal conduz, como é claro, a uma ainda menor flexibilidade da relação laboral, quando o inverso é importante para uma maior criação de emprego em especial e para a sobrevivência das empresas e, geral, mediante a captação de investimento.

E a recuperação do emprego e da economia nacional, quer se queira ou não se queira, será feita uma vez mais pela actividade económica do Turismo. Quanto mais

esta actividade for limitada nas suas opções ao nível do uso das ferramentas de agilização das relações laborais (leia-se sobretudo ao nível da contratação a termo) mais penalizada será a economia do país.

A CTP aproveita para relembrar que em face das actuais limitações ao tráfego aéreo no aeroporto de Lisboa, impostas para o período nocturno, que não será mais possível recuperar o Turismo para os níveis de 2019 (enquanto uma nova infraestrutura aeroportuária não for construída).

O anteriormente referido está claramente patente nas medidas ora propostas, mas também na actuação governativa ao longo dos últimos anos de mandato ao nível do retrocesso das relações jurídico-laborais. Aliás, logo na introdução, o Governo reafirma que estabeleceu na legislatura um conjunto de grandes prioridades, com a inclusão de medidas justificadas a título de "combate à precariedade e dinamização da contratação colectiva", incluindo-se aqui as restrições impostas à contratação a termo, a eliminação da figura do banco de horas individual, entre outras, concluindo que a generalidade dos indicadores do mercado de trabalho conheceu uma evolução positiva, de modo sustentado.

Não foram as medidas legislativas que foram introduzidas pelo Governo – no dito combate à precariedade – que permitiram que 2019 fosse um ano positivo para o Turismo (e para a economia nacional), foi antes a capacidade de luta e resiliência dos empresários do Turismo que permitiu que Portugal registasse uma taxa de desemprego baixíssima e nunca antes vista. E não fosse a pandemia COVID-19,

estariamos hoje a lamentar o impacto dessas alterações na vida das empresas. Quando voltarmos ao período pós pandemia aí será o tempo de medir o impacto dessas medidas nas empresas e no mercado de trabalho.

Ao invés do Governo, consideramos que estas alterações diminuíram, de forma abrupta, as condições de competitividade ao nível do mercado de trabalho, sendo de realçar que alterações agora propostas neste documento acentuam ainda mais as referidas condições e promovem a diminuição da flexibilidade do mercado de trabalho nas suas diversas vertentes (na senda da reforma do Código de Trabalho de 2019).

Deste modo, discorda-se genericamente das conclusões expendidas na "Introdução" e no referido em "Um breve olhar sobre a evolução do emprego e da sua qualidade no período pré-pandemia" na parte que vão em sentido contrário do até agora referido.

- Análise dos eixos estratégicos propostos pelo Governo na Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho

Quanto aos eixos estratégicos propostos pelo Governo na Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho, entendemos o seguinte:

a) Combate ao recurso abusivo ao contrato de trabalho temporário e reforçar a regulação e transparência das empresas de trabalho temporário e outros operadores do sector

Quanto a este ponto consideramos ser absolutamente essencial que as normas a implementar quanto ao falso trabalho independente sejam totalmente claras e transparentes.

Neste ponto consideramos ser essencial a articulação entre a ACT, a Segurança Social e Autoridade Tributária, no sentido de procederem à sensibilização dos trabalhadores principalmente, nos momentos de abertura de actividade.

De facto, esta matéria é sempre analisada do ponto de vista do empregador e tem sido sempre, sobre o mesmo, que impende toda e qualquer penalização. Entende o Estado (a sociedade em geral) que considerando que o trabalhador poderá estar numa situação de subordinação jurídica "mais fraca" não tem qualquer responsabilidade na prestação de trabalho (este entendimento algo é totalmente desajustado e não corresponde à realidade).

Por outro lado, observa-se já aqui a aproximação das regras do trabalho temporário à contratação a termo, ou seja, uma maior exigência ao nível dos requisitos do respectivo funcionamento.

Nada temos a obstar quanto ao proposto.

Apenas temos a referir que uma maior flexibilização do regime legal aplicável aos Contratos de Trabalho por Tempo Indeterminado – começando pelo procedimento de cessação do mesmo - permitiria combater a precariedade, a ilegalidade e a fraude à lei que existe nas relações existentes ao abrigo dos Contratos de Trabalho Temporário de forma muito mais eficaz do que as medidas ora preconizadas.

Quanto à hipótese de *“avaliar a introdução de um requisito de uma percentagem dos trabalhadores das empresas de trabalho temporário terem vínculos mais estáveis de modo a assegurar um reforço da estabilidade dos quadros destas empresas”*, não conseguimos aferir da forma de operacionalizar esta medida sem que exista uma violação do princípio da igualdade.

Concorda-se genericamente com o maior controlo sobre as ETT e respectiva responsabilização.

b) Desincentivar de modo transversal recurso ao trabalho não permanente

Ao invés de se flexibilizar a relação laboral, mantém-se uma perspectiva anacrónica e pouco útil de restringir ao máximo a utilização do contrato de trabalho a termo e das regras referentes à sua sucessão.

Pouco útil porque, reitera-se, a precariedade não se combate desta forma, que apenas serve para diminuir a apetência das empresas para criar postos de trabalho. Todavia é algo que cai bem na opinião pública e que corrobora uma ideologia errada em relação ao mercado de trabalho contemporâneo. A CTP não se revê nesta linha de pensamento nem está disponível para encontrar pontes de encontro neste âmbito.

Anacrónica também porque não se contempla a existência de necessidades temporárias de mão-de-obra a que importe responder (no Turismo, porventura mais do que em qualquer outra actividade económica) e como se o regime da contratação sem termo pudesse, no quadro normativo laboral actual, constituir o modelo único para o empregador.

Aliás, é facto estatístico desde há longos anos a esta parte que a percentagem de contratos sem termo em Portugal é muito superior à percentagem de contratos a termo. Portanto, os contratos que existem a termo são motivados por questões objectivas e de mercado.

Consideramos essencial que a utilização de trabalho a termo (não permanente) seja justificada e sempre feita com base em razões de carácter objectivo, no entanto, é essencial que este «desincentivo» seja feito de forma clara e de forma a salvaguardar sempre e em qualquer circunstância a possibilidade de utilização desta forma de trabalho, já que muitos são os sectores da actividade turística que para trabalhar a ele têm de recorrer.

A contratação a termo já está suficientemente regulada, já é penalizadora que chegue para as entidades empregadoras (o que é agora proposto nos n.ºs 16 e 17 é inconcebível) mas, face ao imobilismo e estanquicidade cada vez mais dominantes na legislação laboral, continua a ser um recurso fundamental para os empregadores, que não necessita de novos agravamentos. Aliás, na crise que atravessamos este nem sequer devia ser um tema de discussão.

c) Prevenir riscos e abusos em relação ao período experimental na contratação com recurso ao 1º emprego e condicionantes da figura

As condicionantes ora preconizadas não são admissíveis na situação de primeiro emprego, destacando-se a compensação por caducidade nos casos de cessação em período experimental. Não se compreende a intenção subjacente a esta criação, principalmente, num momento em que se pretende o relançamento da economia e a empregabilidade de jovens. Caso se crie esta compensação, estar-se-á a criar, via legal e artificial, uma verdadeira discriminação entre trabalhadores em função da idade, algo que, para nós, é inaceitável.

Entendemos que esta regra é contrária ao próprio instituto do período experimental.

Acresce, ainda, quanto à comunicação obrigatória da cessação em período experimental do 1º emprego, um retrocesso face à revisão de 2012 que desburocratizou as comunicações com a ACT.

Consideramos ser essencial que haja um conceito claro e transversal a todo o ordenamento jurídico quanto ao conceito de «trabalhador à procura do primeiro emprego».

Também seria importante que o Governo visse esclarecer o que pretende ao referir no ponto 23 o seguinte: *“Passar a prever que apesar de a denúncia não depender de justa causa não pode ser abusiva, nos termos do Art. 334.º do Código Civil, ficando o empregador obrigado a comunicar ao trabalhador, por escrito, as razões da denúncia”?*

d) Reforçar o combate ao trabalho não declarado

Concordamos genericamente com as medidas preconizadas, com excepção da do n.º 25, que consiste na atribuição à ACT o poder de presunção da existência de prestação de trabalho no caso de trabalho por conta de outrem não declarado, dando-lhe capacidade idêntica à da inspeção da segurança social, e dispensando os procedimentos do artigo 15.º-A da Lei 107/2009 aditado pela Lei n.º 63/2013, de 27-8.

Esta medida é claramente abusiva e penalizadora para as empresas, que ficam (ainda mais) sujeitas ao livre arbítrio de um inspector da ACT (que não substitui nem se sobrepõe ao poder judicial).



A CTP sempre se manifestou e diligenciou no sentido de combater o trabalho não declarado, no entanto, olhando para os pontos aqui inseridos, as soluções preconizadas de regularização da relação laboral nas situações de trabalho não declarado, parece-nos ser absolutamente excessiva e desenquadrada.

Também por forma a minorar a existência de trabalho não declarado, sugere-se uma maior eficiência dos serviços e uma diminuição da burocracia na inscrição de um trabalhador na Segurança Social, assim como nos procedimentos subsequentes.

- e) Regular as novas formas de trabalho associadas às transformações no trabalho e à economia digital

As medidas são pouco densificadas, mas parecem relativamente incompatíveis com o modelo de trabalho das plataformas digitais, que é muito mais informalizado.

Temos sempre algum receio das presunções de laboralidade, ficando a aguardar a indicação dos indícios objectivos que irão nortear deste regime.

No demais a CTP já se pronunciou sobre estas temáticas aquando da discussão do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho.

f) Reforçar as relações colectivas de trabalho e a contratação colectiva

Não conseguimos apreender o conteúdo do n.º 33.

Discorda-se dos conteúdos dos n.ºs 35 e 36.

Quanto ao n.º 35, relativamente ao pedido de extensão da afixação de informação sindical à intranet da empresa, é de deixar claro que, nas empresas, o acesso à intranet está vedado a terceiros e aos trabalhadores, ainda que sindicalizados, não assiste qualquer direito em termos de gestão e conteúdos.

Quanto ao n.º 36, entendemos que, não existindo sindicalizados, não existe legitimidade de representação e conseqüentemente, este direito é inaceitável.

g) Reforçar a protecção os jovens trabalhadores-estudantes e no âmbito dos estágios profissionais

No n.º 39 é referido um paralelismo com o regime do período experimental, que nos parece totalmente inadequado nas relações de estágio.

Igualmente sem sentido parece-nos o n.º 40, relativamente a contribuições e quotizações para a segurança social. Numa agenda de que se designa por “Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho” comparar as relações de estágio às relações laborais é incoerente e errado.

O estágio visa a preparação dos jovens para o mercado de trabalho. Tem uma vertente pedagógica e de aprendizagem. Não é uma relação laboral.

h) Melhorar a conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar

Nesta secção e na seguinte existem medidas que são, uma vez mais, desafios complicados para os empregadores e para a respectiva organização produtiva.

Destaca-se o n.º 43, com a hipótese de aumento da licença para o dobro, nas circunstâncias aí referidas.

Nestes casos, terão as empresas que adaptar a sua organização produtiva e os seus tempos de trabalho, uma vez que poderá ficar sem o trabalhador ou com o trabalhador a meio tempo, conforme escolha do mesmo. Sendo que a substituição temporária do trabalhador, por recurso à contratação a termo, é cada vez menos uma opção, face aos entraves e dificuldades desta modalidade de contrato de trabalho, reitera-se, extremamente penalizadoras para as empresas.

Sobre este tema a CTP sublinha que o Código do Trabalho é um dos mais inovadores e modernos no que respeita às questões da conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar pelo que não se justificam, para já, novas alterações (a não ser em casos muito especiais e de circunstâncias muito especiais tal como temos defendido em sede de Grupo de Trabalho da CPCS).

- i) Promover a melhoria da gestão dos tempos de trabalho no âmbito da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Sem prejuízo da necessidade de estudar melhor os impactos, medida a medida, destaca-se a proibição de banco de horas e adaptabilidade até 6 anos salvo expressa autorização, o que é mais um desafio aos empregadores no que respeita à gestão dos horários.

Uma palavra ainda para a medida respeitante ao teletrabalho e à medida proposta para os trabalhadores com filhos até 8 anos poderem exigir este direito, medida que nos parece excessiva; convirá perceber que direitos assistem ao empregador nesta matéria.

Ainda quanto ao teletrabalho, comentamos o que fica de fora desta proposta, ou seja, a necessidade de regular o seu funcionamento em moldes que sejam convenientes aos interesses das partes, tendo em especial conta, a experiência de teletrabalho introduzida com a pandemia. Sobre este ponto, nada se diz ou propõe e aqui renovamos os nossos comentários já feitos.

No demais a CTP já se pronunciou em sede do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho.

- j) Reforçar os serviços públicos da administração do trabalho

Estes dois pontos suscitam alguma preocupação, porquanto, não é claro o que significa o incremento da autonomia institucional da CITE.

Face à lei orgânica actual, essa autonomia institucional é clara, não se percebendo onde é que a capacidade de intervenção poderá ser objecto de incremento.

A não ser que a intenção seja de dotar a CITE de mais meios técnicos e humanos, necessidade evidente há diversos anos.

Informa-se que se tal incremento da autonomia institucional significar o reforço de competências da CITE, a CTP terá de ser contra, por entender que, desde há muito, aquela entidade exorbita nas competências que lhe estão cometidas.

Quanto ao reforço de meios da ACT, verifica-se que o mesmo destina-se às actividades inspectivas, lamentando-se que, mais uma vez, as funções de prevenção desta entidade não sejam devidamente contempladas e valorizadas.

Com efeito, uma política de prevenção eficiente de todos os agentes (patrões, sindicatos, Estado), com resultados satisfatórios, tornaria desnecessário muito do que aqui se discute.

k) Promover a simplificação administrativa em matérias laborais

Este é um desiderato que se prossegue há muitos anos, que merece a nossa concordância.

- Conclusão

O combate à "precariedade" (sem atender a formas diversas e consagradas de contratação com direitos e garantias legalmente constituídas) está na agenda do Governo e tem-se traduzido em diversas medidas concretas já em vigor.

Acrescente-se, ainda, que a introdução de muitas das medidas contempladas no documento implicam um aumento dos custos para as empresas, situação inoportável no actual período, em que as empresas necessitam de apoios estatais para a manutenção dos postos de trabalho nas actuais condições.

Mas este combate não pode ser desacompanhado de uma flexibilização na cessação do contrato de trabalho.

É sabido que as empresas recorrem à contratação a termo maioritariamente porque isso lhes permite gerir com maior eficácia/flexibilidade os seus quadros de efetivos, o que não aconteceria se as formas de cessação do contrato de trabalho (sem termo) não fossem tão rígidas.

Será pacífico que todos desejamos que não exista "precariedade" no mercado de trabalho, mas este objectivo não pode ser atingido à custa do sacrifício das empresas, que apenas conseguem pôr fim aos contratos de trabalho em caso de justa causa ou por eliminação de emprego (extinção de posto de trabalho/despedimento colectivo).

Em suma, e a par do que já acontece noutros países da Europa, a eliminação da contratação a termo tem que ser acompanhada de uma flexibilização na cessação dos contratos, pois de outro modo vai "estrangular" as empresas, com consequentes efeitos negativos para o crescimento económico.

Acresce que uma política laboral imobilista e estanque, com uma política fiscal errática, são os condimentos ideais para afastar o investimento, o empreendedorismo e a captação de capital estrangeiro.

Lisboa, 06 de Agosto de 2021