

## **Projeto de Resolução n.º 1706/XIII/3.<sup>a</sup>**

### **Recomenda ao Governo que cumpra o Acordo de Concertação Social e que em sede de comissão permanente proponha medidas no âmbito da legislação laboral**

#### **Exposição de motivos**

No entender do CDS a comissão permanente de concertação social deve ser valorizada, pois é o órgão onde têm assento trabalhadores, empregadores e Governo, assegurando uma representação tripartida de todos os interesses envolvidos.

Por isso mesmo, o CDS é crítico da atuação deste Governo em matéria de concertação social onde, não raras vezes, incumpriu o acordado.

Apenas a título de exemplo, não podemos deixar de referir o acordo de concertação social para o aumento da RMMG, assinado em janeiro de 2017, que o Governo fez aprovar em concertação social, sem garantir que o mesmo não seria revogado no parlamento, como foi, deixando os empregadores sem direito à contraparte acordada pelo aumento do salário mínimo.

De igual modo, há fortes indicadores, que relativamente ao acordo celebrado com os parceiros sociais, já no presente ano, o Governo, ao passar parte das medidas para Proposta de Lei, não terá respeitado na íntegra o acordado, ou terá mesmo contrariado, em alguns casos, o que os parceiros celebraram.

De igual modo, sempre defendemos que o local preferencial para se debater e negociar as reformas laborais é a concertação social, sem que isso signifique uma inferiorização do papel do Parlamento.

Ao longo desta legislatura já apresentamos um número significativo de proposta com vista a recomendar ao Governo que inclua na agenda da concertação social debates sobre variados temas.

Sem surpresa, na esmagadora maioria das propostas apresentadas pelo CDS, foram rejeitadas pela maioria de esquerda, não permitindo, desta forma, que a Assembleia da República recomendasse ao Governo o reforço do diálogo social.

Atualmente a legislação vigente já consagra a possibilidade do trabalhador requerer a licença sem retribuição para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional; ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico; ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

Esta licença tem que ter a duração mínima de 60 dias, mas não estabelece a duração máxima.

Contudo, esta licença sem retribuição não tem qualquer tipo de apoio por parte do Estado, pelo que são poucos os trabalhadores que recorrem a esta solução.

O CDS entende que os trabalhadores que assim o pretendam devem ser incentivados a usufruírem de uma licença sem retribuição extraordinária, para que possam enriquecer os seus conhecimentos e formação e, deste modo, potenciar a sua carreira profissional.

O Governo deverá procurar soluções que permitam ao trabalhador que beneficie de uma tal licença de auferir algum rendimento. Tais soluções

poderão até ter um impacto nulo em termos de despesa, como será o caso quando se assegurar simultaneamente a contratação pela empresa de um desempregado subsidiado para a substituição do trabalhador durante o tempo de licença. Deste modo bastaria canalizar para este o subsídio de desemprego.

Uma tal medida, além de ter um impacto financeiro nulo, estaria a contribuir para o combate ao desemprego e simultaneamente para a qualificação profissional.

Propomos, pois, que seja aberto, em sede de Comissão Permanente da Concertação Social, o debate sobre a implementação desta licença, à qual poderá acrescentar-se ainda o incentivo do Cheque-Formação.

O Cheque-Formação foi criado pelo anterior Governo de maioria PSD/CDS, por meio da Portaria n.º 229/2015, de 3 de agosto. Constitui uma modalidade de financiamento direto da formação a atribuir às entidades empregadoras, aos ativos empregados e aos desempregados inscritos nos Centros de Emprego e Centros de Emprego e Formação Profissional do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., que, visando o incentivo à formação profissional, sendo um instrumento potenciador da criação e da manutenção do emprego e do reforço da qualificação e empregabilidade.

Esta medida foi criada com o intuito de reformar e modernizar o modelo de formação existente em Portugal, tendo como um dos principais objetivos fornecer aos formados uma formação mais eficaz, mais adequada aos seus objetivos e mais enquadrada nos desafios do mercado de trabalho.

Com o Cheque-Formação pretende-se também uma maior corresponsabilização de todos os agentes envolvidos neste processo, nomeadamente as entidades formadoras e os formandos, mas também uma maior desburocratização e uma maior autonomia na relação formador/formando, sem um excessivo peso e influencia estatal.

Considerando que no preâmbulo da referida Portaria se pode ler que “a

presente medida tem carácter experimental pelo que deverá ser objeto de avaliação, nomeadamente ao nível da adequação entre a procura e a oferta de serviços de formação e a resposta efetiva às necessidades dos ativos, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social”, importa que, passados quase 3 anos desde a sua publicação, que o Governo promova esta avaliação no local previsto, não só para que se perceba a grande diferença da execução física para a execução financeira em 2016, como também para a análise da baixa execução em 2017.

Importa também que o Governo, nesta avaliação, considere novas realidades que poderão ser benéficas, nomeadamente para os formandos, como por exemplo alargar o âmbito das entidades onde os formandos podem obter formação a entidades estrangeiras, devidamente certificados, permitindo, desse modo, uma maior ampliação dos conhecimentos e das práticas que poderão enriquecer estruturalmente os formandos.

O aprofundamento e reforço da autonomia na escolha das entidades onde os formandos podem obter formação torna-se necessário e útil para que se receba uma eficaz e desejada qualificação, com o intuito de aquisição de novas competências, ou enriquecimento das competências intrínsecas.

Uma das grandes carências que o nosso mercado de trabalho encontra é um plano de gestão de carreira, no qual, além de se criar uma sã passagem de conhecimentos intergeracionais, se ajude os trabalhadores mais velhos a melhor se integrarem nos nossos desafios no mundo atual.

Também se caracteriza como uma das falhas da nossa vida laboral uma cultura de preparar os trabalhadores, quer física, quer mentalmente para a passagem para a reforma ou aposentação.

No nosso entendimento, pensamos que o Governo deve abrir, em sede de concertação social, uma discussão séria e profunda para a criação de um Plano de Gestão de Carreira que preveja estas situações pois só com o envolvimento de todos os intervenientes se poderá conseguir obter os

resultados pretendidos.

Assim, acreditamos que deve ser criado um Plano de gestão de Carreira em função da idade dos seus trabalhadores que inclua:

- Formação em novas qualificações e atualização de qualificações técnicas;
- Apoio na Gestão eficaz da carreira em função da idade;
- Integração dos mais velhos em equipas e projetos intergeracionais;
- Projetos de melhoria das condições de trabalho e sensibilização para a prevenção da saúde (física e mental);
- Envolvimento dos trabalhadores mais velhos em programas de tutoria/mentoring a estagiários e trabalhadores mais novos;
- Ações de sensibilização para o planeamento da reforma, incidindo, sobretudo, em cinco aspetos: saúde, educação financeira, participação social e uso do tempo.

Nesta linha, convém, também, preparar os trabalhadores em fim de carreira para a situação de reformado.

Neste sentido, entendemos que, caso o trabalhador o pretenda, deve poder optar por trabalhar a tempo parcial, num período equivalente a metade do seu tempo normal de trabalho, no último ano anterior à idade legal de reforma.

Acreditamos que este mecanismo pode ajudar o pré-reformado a, querendo, procurar outra atividade, ou adaptar-se à inatividade, de modo gradual, sem ter de se deparar com uma mudança radical.

Outra área que, no nosso entendimento, merece uma nova apreciação, prende-se com o teletrabalho, o qual, de uma forma geral, é visto por muitos como um instrumento que potencia a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

A lei 120/2015, de 1 de setembro veio alterar o regime do teletrabalho, permitindo que o trabalhador com filho com idade até 3 anos tenha direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, quando este seja compatível

com a atividade desempenhada e a entidade patronal disponha de recursos e meios para o efeito.

Apesar de já estar consagrado em lei esta possibilidade, a verdade é que a efetivação da sua prática tem levantando muitas dificuldades, quer por parte dos organismos públicos, quer por parte dos trabalhadores, que pretendem usufruir desta norma legal.

A título de exemplo, o diploma não define quais as atividades profissionais compatíveis com o regime de teletrabalho, logo, torna-se necessário que se proceda a uma regulamentação, nomeadamente na função pública.

Por diversas vezes, o CDS apresentou uma proposta que recomendava ao Governo que regulamentasse o teletrabalho, mas a esquerda votou contra esta medida.

Defendemos, igualmente, que devem ser consideradas novas realidades para a possibilidade do exercício da atividade do teletrabalho, além das 3 existentes e, dessa forma, entendemos que deve ser dado início, em sede de Comissão Permanente da Concertação Social, a um debate com vista a incluir novas situações admissíveis para tal exercício.

Outro aspeto que não podemos nem devemos descorar são os estágios. Sabemos que, algumas vezes, há abusos na interpretação do alcance da lei para quem recorrer à figura da contratação de estagiários. Mas não é só no privado, pois, por vezes, são os próprios organismos do estado que poderão estar a usar indevidamente este contrato.

Neste sentido, e para uma correta interpretação da lei, entendemos que deve ser reforçada a fiscalização e acompanhamento das medidas ativas de estágio e da celebração dos contratos de estágio.

Pelo exposto, e ao abrigo das disposições constitucionais e regimentais aplicáveis, os Deputados do CDS-PP abaixo assinados apresentam o seguinte

Projeto de Resolução:

**Nos termos da alínea b) do Artigo 156º da Constituição e da alínea b) do nº 1 do artigo 4º do Regimento, a Assembleia da República recomenda ao Governo que:**

- I. Cumpra o acordo de concertação social celebrado recentemente com os parceiros, nomeadamente no que concerne ao universo de trabalhadores a abranger no banco de horas; aos efeitos da renúncia de uma convenção e aos efeitos da extinção de uma associação sindical ou de empregadores.**
- II. Em sede de Concertação Social:**
  - 1. Proponha a licença sem retribuição extraordinária, com um incentivo financeiro, que permita ao trabalhador, durante o período máximo de 1 ano, suspender o contrato de trabalho para fins formativos;**
  - 2. Avalie medidas de equilíbrio financeiros, para os efeitos do gozo da licença sem retribuição extraordinária, nomeadamente, quando o posto de trabalho que se encontra suspenso seja preenchido por um contrato a termo, a celebrar preferencialmente com um jovem à procura do primeiro emprego ou um desempregado de longa ou muito longa duração;**
  - 3. Avalie a medida Cheque-Formação, conforme está previsto na Portaria n.º 229/2015, de 3 de agosto;**
  - 4. Aprofunde e reforce a autonomia na escolha das entidades onde os formandos podem obter formação e alargue do âmbito das entidades formadoras a entidades estrangeiras;**
  - 5. Crie o Plano de Gestão de Carreira em função da idade dos seus trabalhadores que inclua:**
    - a) Formação em novas qualificações e atualização de qualificações técnicas;**
    - b) Apoio na Gestão eficaz da carreira em função da idade;**
    - c) Integração dos trabalhadores mais velhos em equipas e projetos intergeracionais;**
    - d) Projetos de melhoria das condições de trabalho e**

- sensibilização para a prevenção da saúde (física e mental);**
- e) Envolvimento dos trabalhadores mais velhos em programas de tutoria/mentoring a estagiários e trabalhadores mais novos;**
  - f) Ações de sensibilização para o planeamento da reforma, incidindo, sobretudo, em quatro aspetos: saúde, educação financeira, participação social e uso do tempo.**
- 6. Estabeleça o direito do trabalhador que estiver a 1 ano da idade legal de reforma poder optar por trabalhar a tempo parcial por 2 anos;**
  - 7. Inclua novas situações admissíveis para o exercício do teletrabalho;**
  - 8. Regule o exercício do teletrabalho na função pública, para o trabalhador com filho com idade até 3 anos;**
  - 9. Reforce a fiscalização e acompanhamento das medidas ativas de estágio e da celebração dos contratos de estágio.**

Palácio de São Bento, 12 de Junho de 2018

Os Deputados  
Filipe Anacoreta Correia  
António Carlos Monteiro  
Vânia Dias da Silva  
Pedro Mota Soares  
Nuno Magalhães  
Telmo Correia  
Cecilia Meireles  
Helder Amaral  
Assunção Cristas  
João Almeida  
João Rebelo  
Alvaro Castello-Branco  
Ana Rita Bessa



Isabel Galriça Neto  
Patricia Fonseca  
Ilda Araujo Novo  
João Gonçalves Pereira  
Teresa Caeiro