



## **LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO**

**- Apreciação da CCP -**

**18.06.21**

### **PONTO PRÉVIO:**

A CCP, em sede de apreciação à primeira versão do Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho teve oportunidade de referir, e reafirma que a discussão parlamentar de um conjunto de diplomas (7 projectos de Lei) sobre o tema do teletrabalho desvaloriza a Concertação Social. Essa discussão, sobre um tema central no contexto do Livro Verde Sobre o Futuro do Trabalho, também conduz ao esvaziamento deste documento, considerando a CCP que o mesmo se transforma num mero repositório de matérias avulsas, que não justificam a existência deste Livro. Ao invés, no entender da CCP os esforços, em sede de concertação social, deveriam concentrar-se na conclusão das discussões em torno das questões da formação profissional e o início de uma discussão em torno da protecção social nas suas múltiplas dimensões.

Sobre a versão em consulta pública do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, a mesma não reflecte uma evolução positiva, face à versão inicial, que vá ao encontro das preocupações já expressas pela CCP.

Continuam, no entender desta Confederação, a manter-se, em domínios como o teletrabalho, ou o trabalho em plataformas digitais. Linhas de Reflexão que não podem merecer a nossa concordância. Por outro lado, várias das linhas de reflexão contidas no documento em análise, não têm um nível de concretização necessária que permita uma adequada apreciação.

Dando por reproduzidos os nossos anteriores comentários, referem-se em baixo os aspectos que merecem destaque nesta fase.

### **1. Emprego, novas formas de prestar trabalho e relações laborais**

### 1.3. Trabalho à distância e teletrabalho

- 1- - **Aprofundar e melhorar a regulação do teletrabalho** nas suas diferentes dimensões, densificando esta matéria na legislação

**CCP:** Sem prejuízo das inúmeras vantagens, para trabalhadores e empregadores, que o teletrabalho comporta, deve ter-se presente que o mesmo não pode ser encarado como um substituto do trabalho presencial prestado nos termos tradicionais. Há actividades – em que sobressai a maioria das de comércio tradicional de rua e muitos dos serviços de proximidade ou outros como os de limpeza – em que a realização presencial é insubstituível. Não deve confundir-se uma situação de excepção, como a que temos vivido fruto do surto de doença, com a realidade desejável. O que *teve de* fazer-se fruto das circunstâncias *excepcionais* não pode transformar-se em regra. O teletrabalho não pode, em nenhum caso, ser de recurso obrigatório.

Por outro lado, sempre poderá referir-se que a densificação da regulação legal de um instituto já razoavelmente previsto no Código do Trabalho só é de empreender se comportar alguma vantagem na clarificação do regime. Uma regulação *legal* muito pormenorizada, além de não favorecer a margem de actuação da *contratação colectiva de trabalho*, só confunde os destinatários.

Por outro lado, não deve nunca empreender-se na regulação legal em cima e em resposta a uma realidade premente. A actual conjuntura de doença pandémica e a resposta à mesma aconselha que se dê tempo para uma regulação ponderada e meditada.

- 2- **Densificar, em particular, as possibilidades e modalidades de adoção de modelos híbridos** que combinem trabalho presencial e trabalho à distância no quadro da relação de trabalho, numa ótica de equilíbrio na promoção das oportunidades e mitigação dos riscos do teletrabalho

**CCP:** Este objectivo está formulado de forma muito vaga.

A combinação entre trabalho presencial e trabalho à distância pode perfeitamente desenvolver-se com o actual quadro de regulação laboral. Se o que se pretende é *impor* o teletrabalho em situações não excepcionais como a que atravessamos, tal constitui um atentado à autonomia de gestão das empresas e dos seus recursos humanos pelos seus titulares.

Acresce que as empresas têm que organizar os seus espaços tendo em conta determinado número de trabalhadores na empresa. Não se pode oscilar entre espaços cheios e vazios.

- 3- - **Salvaguardar o princípio basilar do acordo entre empregador e trabalhador** no âmbito do aprofundamento do regime legal do teletrabalho, para assegurar a voluntariedade das partes na adoção deste modelo de prestação de trabalho, sem prejuízo do alargamento do elenco de casos em que o trabalhador tem direito ao teletrabalho, nomeadamente para abranger trabalhadores com deficiência, incapacidade ou doença crónica (ver ponto específico sobre conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar).

**CCP:** Afirma-se aqui uma coisa e o seu contrário.

Anunciar o alargamento dos casos em que os trabalhadores têm *direito* a exigir a adopção do teletrabalho em situações não justificadas pelo estado de excepção que atravessamos é precisamente contribuir para atentar contra a voluntariedade das partes na adopção, *por acordo*, deste modelo de prestação de trabalho e a autonomia de gestão das empresas e dos seus recursos humanos pelos seus titulares. O recurso ao teletrabalho, fora de situações excepcionais com a que vivemos, nunca pode resultar de outra coisa que não o acordo entre empregador e trabalhador.

- 4- **Afastar o acréscimo de custos do teletrabalho para os trabalhadores**, nomeadamente em matéria de instalação, manutenção e pagamento de despesas relativas aos instrumentos de trabalho utilizados.

**CCP:** Antes de imputar ao empregador empresário a generalidade dos custos do teletrabalho, é imprescindível *delimitar* o que são custos absolutamente inerentes ao facto de o trabalhador se encontrar em teletrabalho e os custos que sempre suportaria nas suas instalações (*maxime* em sua casa). Um exemplo flagrante é dado pela opção do legislador por considerar sempre devido ao trabalhador o *subsídio de refeição* a pagar pelo empregador, quando é manifesto que o trabalhador em teletrabalho não suporta acréscimo de custos com a sua alimentação.

O texto do Livro Verde em discussão pública é tudo menos claro quanto ao que sejam os custos acrescidos para os trabalhadores em consequência da situação de teletrabalho. Há custos fixos que todo o cidadão suporta na sua residência ou outra instalação própria que não são imputáveis, nem directa nem indirectamente, à circunstância de se encontrar em teletrabalho. Antes de se atribuir a responsabilidade por despesas suportadas pelo trabalhador em teletrabalho nas suas instalações, é indispensável, em nome da verdade e da justiça, que se demarquem bem os vários custos.

Por outro lado, uma eventual compensação por custos suportados pelo trabalhador terá que ter um tratamento fiscal adequado. Mas deve, ainda, ter em conta a redução de despesas que esta situação comporta, sob pena de se introduzir uma flagrante injustiça entre trabalhadores em regime presencial e trabalhadores em teletrabalho.

- 5- - **Atenuar os riscos de isolamento**, bem como de dificuldade de participação em dinâmicas associativas, através de modelos híbridos de trabalho à distância e trabalho presencial e da promoção de políticas de minimização dos riscos inerentes ao teletrabalho, nomeadamente através de mecanismos de contacto e reunião regulares.

**CCP:** O Livro Verde insiste em preconizar a *imposição* do teletrabalho, o que é manifesto ao antecipar a sua generalização independentemente do acordo das partes.

O conhecimento das experiências laborais anteriores e no decurso da pandemia fazem com que se considere abusivo admitir a generalização do teletrabalho, ainda que a tempo parcial, uma vez passada a situação excepcional que vivemos e *normalizada* a vida das empresas. Tudo o que decorra deste pressuposto não fundamentado é uma extrapolação abusiva.

- 6- - **Garantir a salvaguarda da privacidade dos trabalhadores e dos seus agregados familiares**, em particular nos casos em que o teletrabalho é prestado no domicílio, reforçando-se legalmente o **direito à privacidade contra a utilização de *softwares* potencialmente intrusivos**.

**CCP:** A protecção da privacidade e a preservação da protecção dos dados pessoais é um imperativo não só ético como legal.

É muito importante que se *delimite* com clareza o que é ou não admitido em sede do *legítimo* controlo pelo empregador da efectiva prestação de trabalho pelo trabalhador em teletrabalho. Não basta referir que existem “softwares potencialmente intrusivos”, é indispensável que se forneça um *conceito* para que se clarifique o que é ou não intrusivo.

- 7- - **Promover a articulação prévia entre trabalhador e empregador das reuniões a realizar por via telemática** (teleconferências), na medida do necessário para salvaguarda da privacidade do trabalhador e da sua família.

**CCP:** A protecção da privacidade é um imperativo não só ético como legal.



Não pode impor-se ao empregador que controle a devassa da privacidade em caso de reuniões telemáticas em que o trabalhador interlocutor se encontre no seu domicílio. É a este que compete assegurar a privacidade da sua vida familiar, através de recursos informáticos já hoje disponíveis.

- 8- - **Garantir a igualdade de tratamento no trabalho (retribuição, condições de trabalho, formação e progressão na carreira)** para os trabalhadores em teletrabalho.

**CCP:** Não há razões objectivas para discriminar o trabalhador em teletrabalho sempre que esta situação resulte de *acordo livre* entre este e o seu empregador.

Por outro lado, não é aceitável que se imponha a equiparação de situações quando estas não são iguais: não se justifica que continuem exigíveis durante o teletrabalho subsídios como os de refeição, deslocação ou penosidade ou outros inerentes à prestação *presencial* de trabalho.

- 9- - **Efetivar o cumprimento de regras de segurança e saúde no trabalho, bem como o direito à reparação em caso de acidentes de trabalho,** mesmo quando o trabalho é realizado no domicílio do trabalhador.

**CCP:** A observância de regras de segurança e saúde no trabalho é indiscutível. No entanto, não é expectável que se consigam assegurar nas residências dos trabalhadores as condições que são exigidas nas instalações das empresas, nomeadamente em termos de ergonomia, luminosidade, som, etc.

É essencial que se *distinga*, em sede de regulação legal, o que são riscos inerentes à prestação de trabalho, mesmo no domicílio, e os demais.

10- **Promover a incorporação e regulação específica do teletrabalho na negociação coletiva** e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, de modo a estimular disposições negociadas e adequadas a cada empresa e setor.

**CCP:** O aprofundamento da negociação colectiva de trabalho e do âmbito da sua regulação é sempre de saudar.

Não é, porém, aceitável que se *imponha* o recurso individual ao teletrabalho, ainda que por via da contratação colectiva.

11- - **Explorar o potencial do teletrabalho para o desenvolvimento territorial integrado** e para inclusão de alguns grupos que tradicionalmente têm maior dificuldade de acesso no mercado de trabalho, através da **criação de empregos à distância, em particular no âmbito de regiões com menor densidade populacional, por exemplo através da instalação de centros de *cowork* partilhados** entre entidades pública e privadas.

**CCP:** É um objectivo de saudar, desde que *não se imponha*, em nenhum caso, o recurso individual ao teletrabalho.

12- - **Fomentar a progressiva generalização do acesso a meios e ferramentas digitais, bem como às necessárias competências** para os utilizar.

**CCP:** É um objectivo vago, não explicado por medidas concretas como se recomendaria. Importa, desde logo, clarificar a quem cabe fomentar tal “generalização

do acesso a meios e ferramentas digitais”. É uma missão do Estado ou implica o aumento de custos de funcionamento das empresas?

**13- - Promover a conceção e a disponibilização de instrumentos e sistemas de acompanhamento específico para a gestão de riscos psicossociais que emergem de forma reforçada nesta modalidade de trabalho.**

**CCP:** É um objectivo vago, não explicado por medidas concretas como se recomendaria.

**14- - Reforçar o dever de informação relativo ao teletrabalho, providenciando a todas as partes interessadas informações atualizadas e instrumentos de suporte à decisão de adoção do teletrabalho, também em modelos híbridos, designadamente: (1) esclarecendo sobre a aplicabilidade dos direitos e obrigações existentes (2) emitindo conselhos ou orientações sobre o equipamento mínimo necessário para o teletrabalho, (3) fornecendo informações concisas e consciencializar sobre saúde e segurança no teletrabalho, incluindo ergonomia correta, (4) emitindo recomendações sobre como evitar ameaças à cibersegurança enquanto os trabalhadores estão a trabalhar em casa, (5) transmitindo orientações sobre como os empregadores podem cumprir o Regulamento Geral sobre a Protecção de Dados.**

**CCP:** Todos os objectivos e medidas enunciadas, desta vez com concretização, são de saudar sem reservas.



**15- Assegurar o direito ao trabalho sindical e à atividade das comissões de trabalhadores, nomeadamente no que diz respeito a direito a informação e comunicação das organizações sindicais e das comissões de trabalhadores com os trabalhadores nos instrumentos e espaços virtuais das empresas como extensão dos locais de trabalho tradicionais, em particular para os trabalhadores que se encontrem a trabalhar à distância, através da utilização, com as devidas salvaguardas, de instrumentos como e-mails e intranets das organizações, com acesso dos sindicatos e das comissões de trabalhadores enquanto representantes dos trabalhadores para efeitos de comunicação.**

**CCP:** Temos muita dificuldade de entender o que aqui se preconiza. Se se trata de assegurar o exercício de actividade sindical e de representação dos trabalhadores pelas suas organizações nos termos gerais, parece-nos óbvio que estes direitos, aliás com consagração constitucional, são indiscutíveis.

Quanto ao seu exercício, não percebemos que novas(?) formas estão pensadas que não venham bulir com a privacidade dos trabalhadores e empregadores.

Urge esclarecer o que se pretende aqui.

#### **1.4. Trabalho em Plataformas Digitais**

Nota prévia

A regulação das plataformas electrónicas insere-se no debate da mobilidade e da sustentabilidade que está na ordem do dia, mas ainda há um grande caminho a percorrer.

A definição de mobilidade sustentável é usada pelo Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável, como parte do seu Projeto de Mobilidade 2030: mobilidade que satisfaça as necessidades da sociedade de circular livremente, de ter

acesso, comunicar, negociar e estabelecer relações sem sacrificar outros recursos ecológicos ou humanos essenciais. É necessário interpretar estes conceitos para identificar as estratégias apropriadas de planeamento de transporte. Tal implica o estabelecimento de um conjunto de princípios que permitam criar as políticas públicas adequadas a cada realidade, como sejam apoiar a “boa economia” e garantir a viabilidade do sistema de transporte a longo prazo. É neste quadro de boa economia que se inserem as plataformas electrónicas.

Neste Livro Verde, e nas palavras públicas dos seus autores, não há um caminho claro que aponte para a inevitabilidade de submissão desta actividade ao regime de contrato de trabalho subordinado. Trata-se de uma questão de opção legislativa. E esta deve ser tomada com base em estudos (de preferência dos reguladores) e análises sobre o real ou expectável impacto económico e social das escolhas realizadas.

Decisões erradas podem ter efeitos nefastos difíceis de reparar, sobretudo quando ainda não se consegue antecipar efetivamente como será o mundo e Portugal num cenário pós-pandemia. Voltaremos a frequentar restaurantes com a mesma frequência? Aqueles que neste momento, devido ao fecho da restauração passaram a trabalhar com as plataforma digitais irão regressar à restauração ou irão preferir continuar a trabalhar nas plataforma? Há certamente mais perguntas que respostas. A história está cheia de exemplos que, embora bem intencionados, acabam por prejudicar a geração de riqueza na sociedade e a inovação. Assim, o mais prudente será ter a humildade de aguardar e aprender com os resultados e impactos das experiências de outros países ou em alternativa fazer com que Portugal seja um exemplo, sem prejuízo de, tal como se refere no Livro Verde, se ponderar a criação de benefícios sociais claros, sob pena de estes estafetas/operadores se encontrarem desprotegidos. É neste quadro que devem, também, ser ponderados benefícios/regime flexíveis à imigração e integração dos estafetas não sociedade e em outras atividades.

É indubitável que o Livro Verde vem impor uma reflexão transversal do sistema que é, naturalmente, resultante da evolução da economia on demand.

Porém, há sugestões que podem colocar em causa o sistema e a respectiva unidade. Sendo necessário debater a qualificação de relações fundadas na utilização de plataformas digitais, certo é que, na verdade, o legislador quer-se imparcial neste enquadramento jurídico.

Neste sentido, a sugestão de criar novos critérios de presunção de laboralidade[1] parece, em primeira linha, desvirtuar a própria figura do contrato de trabalho, indo mais além das características compõem esta tipologia contratual. Dir-se-á que, não sendo o contrato de trabalho dotado de novos elementos – esses, legalmente impostos- não pode, pois, o legislador criar ilações sobre a laboralidade com base em critérios justamente concebidos à medida do desafio de qualificação destas relações em contexto de plataformas digitais. Por outras palavras, “*criar uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais*” será um caminho que expande excessivamente a circunscrição das linhas que caracterizam o contrato de trabalho, criando ademais incerteza jurídica.

Mais, se as presunções de laboralidade servem o propósito de obviar ao conhecido desvirtuar do contrato de trabalho também, em sentido inverso, não poderão estes pressupostos desvirtuar a figura do contrato de prestação de serviços.

Esta recomendação sublinha ainda que (i) a utilização de instrumentos próprios e, bem assim, (ii) a dispensa de serviços, deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência não são incompatíveis com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital. Salvo melhor opinião, assume-se aqui uma posição que não é compatível com o espírito da presunção de laboralidade e o seu real escopo já que aqui se considera que a inexistência destes indícios não deverá ser tida em consideração para não qualificar a relação como uma relação de trabalho. Na realidade, a função da presunção não pode deixar de considerar “*uma valoração global de todas as características pertinentes para a formulação de um juízo conclusivo sobre a subordinação*”[2] e, conseqüentemente, a qualificação da relação como uma relação laboral ou não.

É preciso não esquecer que o Código do Trabalho consagra um regime indiciário para que opere a presunção de contrato de trabalho. A respetiva qualificação como contrato de trabalho (de uma qualificação configurada pelas partes como prestação de serviço) está necessariamente dependente da demonstração pelo prestador da atividade, nos termos gerais, dos termos subordinados em que esta é efetivamente desempenhada.

A solução de preterir estes indícios parece, salvo o devido respeito, tendenciosa quando estes são, precisamente, caracterizadores desta tipologia de prestação de serviços típicos da economia *on demand*, nomeadamente[3] (i) a propriedade de instrumentos, (ii) o não cumprimento de um período normal de trabalho – um pré-determinado número de horas – sujeitos a um horário fixo – igualmente pré-determinado ou (iii) a possibilidade de encetar relações com diferentes plataformas que, inclusivamente, são concorrentes entre si.

Parece-nos, por isso, que a estes indícios deve ser dada a respetiva relevância, não devendo ser excluídos, à partida, como parece sugerir esta recomendação concreta.

É o próprio Livro Verde que assume: «*Em suma, um pouco por toda a parte, os tribunais têm decidido sobre a questão da qualificação do contrato do trabalho prestado através de plataformas digitais, registando-se algumas flutuações quanto à mesma, considerando, ou que se trata de trabalho subordinado, ou de trabalho autónomo, ou de trabalho “parassubordinado”*». Ora, a razão desta dissensão é, precisamente, o facto de não existir um conceito geral, uma situação única que seja subsumível do trabalho com recurso a plataformas digitais. Existe trabalho com plataformas digitais prestado com recurso a contratos de trabalho, com recurso a típicos contratos de prestação de serviços ou caracterizável como um *tertium genus*. Toda a presunção de laboralidade é a tentativa de resolver uma situação concreta com recurso a uma abstracção formal. Deve deixar-se que as regras gerais do Código do Trabalho (*maxime* os eu art. 12º) resolvam esta questão.

1. - **Regular o trabalho em plataformas digitais e criar um sistema contributivo e fiscal adaptado** a esta nova realidade.

**CCP:** Primeiro deve tentar conhecer-se bem esta realidade antes de regular o trabalho em plataformas, e também é necessário perceber o que se entende por sistema contributivo adequado.

2. - **Criar uma presunção de laboralidade** adaptada ao trabalho nas plataformas digitais, para tornar mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, sublinhando que a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como o facto de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma digital.

**CCP:** É um objectivo absurdo, quer nos seus fundamentos quer no seu alcance.

O Código do Trabalho já contém uma presunção de “laboralidade”. Esta – já de si muito discutível – assenta na conjugação de vários índices ou indícios que, *se reunidos*, autorizam a presumir a existência de um contrato de trabalho. Nenhum dos índices ali contidos é, por si só, suficiente para presumir a existência de um contrato de trabalho, com ressalva porventura do último (a integração hierárquica do trabalhador).

O que o Estudo em apreço anuncia é a criação de uma presunção assente em *um único* índice, o que seria equivalente a presumir que um canalizador que se desloque à residência do cliente para uma reparação é trabalhador deste por se encontrar a trabalhar nas instalações do último.

As presunções de “laboralidade” são sempre de evitar, pois podem falsear a verdade das situações jurídicas, invertendo a regra geral sobre ónus da prova, segundo a qual é a quem invoca um direito que compete provar os *factos* em que se fundamenta a alegação. O que o estudo preconiza é ainda mais grave, pois atribui sentido presuntivo contrário a índices de “não laboralidade”: se não tens horário, nem dever de assiduidade, nem usas

instrumentos de trabalho alheio, nem a tua prestação de trabalho reúne qualquer das características do contrato de trabalho, então... és um trabalhador!

Os direitos dos que trabalham com recurso a plataformas digitais asseguram-se com legislação própria específica, não preguiçosamente recorrendo a conceitos que lhes são estranhos, forçando a sua aplicação *contra natura*.

3. **Garantir o acesso a proteção social adequada dos trabalhadores**, mesmo nos casos em que a relação de trabalho não seja qualificada como trabalho dependente;

**CCP** - Carece de aprofundamento.

4. - **Melhorar o enquadramento contributivo e fiscal destas atividades**, tanto na ótica da clarificação e efetividade das obrigações dos empregadores como do acesso a mecanismos contributivos e direitos por todos os trabalhadores das plataformas;

**CCP** - Carece de aprofundamento.

5. - **Regulamentar a utilização de algoritmos, nomeadamente na distribuição de tarefas, organização do trabalho, avaliação de desempenho e progressão**, em particular no âmbito do trabalho prestado através de plataformas, que representa um redobrado distanciamento entre empregador e trabalhador, tanto físico como pela intermediação tecnológica da relação, evitando assim potenciais enviesamentos e discriminações (ver também ponto próprio sobre inteligência artificial e algoritmos);

**CCP** - Carece de aprofundamento.

6. - **Colmatar a escassez de informação (estatística e administrativa)** sobre o trabalho nas plataformas;

**CCP** – Concorda-se. Aliás este deveria ser o primeiro passo.

7. - Neste âmbito, **promover a transparência e o acesso a informação por parte das instituições públicas e nomeadamente por entidades inspetivas** (ver ponto sobre inspeção do trabalho), de modo a corrigir algum efeito de opacidade decorrente da falta de regulação atual e também de características como a difusão da prestação de trabalho no tempo e no espaço, com os consequentes bloqueios daí decorrentes às possibilidades de fiscalização das condições de trabalho;

**CCP** - Carece de aprofundamento.

8. **Promover o acesso destes trabalhadores aos direitos de representação e participação coletiva** e estimular a adaptação dos sistemas tradicionais às novas formas de prestação de trabalho e a novas categorias de trabalhadores, nomeadamente promovendo a negociação coletiva neste setor e a celebração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, nomeadamente negociais;

**CCP** - Carece de aprofundamento.

9. - **Avaliar e revisitar, de modo mais global, o enquadramento legal aplicável às plataformas**, em particular as que operam no transporte de passageiros;

**CCP** - Carece de aprofundamento.

10. - **Criar um corpo mínimo de direitos aplicáveis a todos os que trabalham nas plataformas digitais**, mesmo que o façam em regime de prestação de serviço e como trabalhadores independentes.

**CCP** - Carece de aprofundamento.

## **2. Diversidade tecnológica, Inteligência Artificial e Algoritmos**

- 1- **Alargar as competências digitais e de literacia de dados relacionadas com a inteligência artificial em grande escala**, em diferentes setores e em todos os níveis de qualificação;

**CCP**- Nada a opor

2. – **Adequar e atualizar de modo ágil a formação nas diferentes tecnologias**, tanto as associadas à Inteligência Artificial, como as tecnologias associadas aos processos produtivos, promovendo a criação de competências alargadas e capazes de responder à diversidade tecnológica envolvida nos processos de transição digital em curso (ver capítulo específico);

**CCP**- Nada a opor

3. – **Regular a utilização de algoritmos** nas suas diferentes dimensões, de modo a promover a transparência e responsabilidade do seu uso, nomeadamente no âmbito das relações de trabalho;

**CCP** - Carece de aprofundamento.

4. – **Incentivar, em particular, a regulação da utilização dos algoritmos em sede de negociação coletiva**, envolvendo os parceiros sociais e assegurando o



tratamento da matéria ao nível das convenções coletivas de trabalho, de forma a garantir uma adequação adequada da IA e a refletir as necessidades específicas de cada setor;

**CCP** – Carece de aprofundamento

- 5. Introduzir disposições na legislação que minimizem os novos riscos associados ao comportamento autónomo da IA**, estabelecendo requisitos para assegurar a proteção da privacidade e dos dados pessoais, da igualdade e não-discriminação (ver pontos específicos para aprofundamento), da ética, da transparência e da explicabilidade dos sistemas baseados em algoritmos, quer ao nível da seleção de candidatos a emprego, quer ao nível da execução do contrato de trabalho e da fiscalização da atividade profissional do trabalhador;

**CCP** – Carece de aprofundamento

- 6. – Promover o acesso das PME à IA e a recursos humanos qualificados nestas áreas**, promovendo a expansão destas tecnologias e mitigando desigualdades em função da dimensão das empresas que possam limitar o potencial de acesso à inovação tecnológica e introduzir distorções em função de desequilíbrios dos mercados;

**CCP** – Nada a opor

- 7. – Aprofundar o conhecimento sobre o grau de desenvolvimento das diferentes tecnologias revelantes e dos seus impactos socioeconómicos** ao nível de emprego, relações de trabalho e necessidades de qualificação, contemplando os diferentes níveis de adoção setoriais e nas empresas em Portugal;

CCP – Nada a opor

8. – **Promover a monitorização e avaliação da Estratégia AI Portugal 2030 e prosseguir a sua densificação em áreas com impactos para o emprego, relações de trabalho e formação;**

CCP – Nada a opor

9. – **Promover uma IA de confiança, investindo no desenvolvimento de infraestruturas, no progresso integrado e regulado de bases algorítmicas de IA, na melhoria da utilização dos dados públicos e industriais e na criação de repositórios de dados;**

CCP – Carece de aprofundamento

10. – **Promover a utilização de ferramentas de inteligência artificial em diferentes domínios das políticas públicas, apoiando nomeadamente o ajustamento do mercado de trabalho através da transição de trabalhadores para áreas emergentes e/ou com escassez de mão-de-obra num quadro de melhoria das ferramentas de diagnóstico e antecipação de necessidades de competências e dinâmicas do mercado de emprego;**

CCP – Nada a opor

11. – **Adequar os *curricula* escolares e os conteúdos formativos, em articulação com as ferramentas de inteligência artificial, para responder às necessidades de competências com elevada transferibilidade laboral e em competências cognitivas e de capacidade de raciocínio em contexto de incerteza, de inteligência social e emocional;**

**CCP** – Nada a opor

12. **Aprofundar a adequação das modalidades e *curricula* de formação inicial, nomeadamente, de grau universitário e pós-graduado, bem como percursos formativos nomeadamente de nível pós-secundário, aos desafios colocados pela IA** (ver também ponto específico sobre formação e qualificação);

**CCP** – Nada a opor

13. – **Promover nos agentes do mercado, e em particular nos parceiros sociais, uma cultura assente num cruzamento de oferta e procura de emprego com base em competências** e não em áreas profissionais e graus académicos, incluindo nos serviços públicos de emprego;

**CCP** – Não se percebe esta linha de reflexão

14. – **Investir, em articulação com as universidades, centros de investigação e outros agentes, na capacitação do Estado e da Administração Pública para o uso da IA** e do seu potencial, de modo a assegurar a existência de centros de competências públicos e de capacidade para uma adequada regulação e fiscalização dos usos da IA em diferentes domínios, incluindo no mercado de trabalho; incentivar a utilização de IA no setor público, com total respeito pelos princípios éticos que lhe devem estar subjacentes (ver ponto sobre Administração Pública).

**CCP** – Nada a opor

### *3. Direito à privacidade e proteção de dados*

*1- Prevenir e regulamentar de modo restritivo a prática do employment background check, evitando que a avaliação do perfil e curriculum profissional do candidato a emprego seja feita com recurso a dados pessoais do próprio que não têm ligação direta com o tipo de atividade para a qual o mesmo se está a candidatar e que interferem com a sua esfera pessoal ou íntima;*

**CCP:** A protecção de dados pessoais, do trabalhador ou de qualquer outro cidadão é um imperativo ético e legal.

A matéria do parágrafo do Livro Verde em comentário é já objecto de regulação legal, que cobre amplamente as preocupações referidas.

Na verdade, o art. 17º do Código do Trabalho (CT) já restringe absolutamente o recurso a dados pessoais do candidato ao emprego ao estritamente necessário e pertinente às funções a contratar. Por outro lado, o mesmo artigo do CT é peremptório na enumeração do que pode e não pode ser exigido ao candidato ao emprego que informe. Não vemos que possa acrescentar-se mais a esta regulação legal.

Também o art. 18º CT é pertinente a esta matéria. Nele, limita-se à exaustão o que pode e não pode exigir-se ao trabalhador em matéria de dados biométricos. Não se julga necessário acrescentar mais, pois tal só iria confundir o intérprete.

*2- Propor a criação de uma figura próxima do encarregado de proteção de dados, neste caso especificamente dedicada para a garantir a salvaguarda de dados pessoais e a privacidade do trabalhador, nomeadamente em empresas de maior dimensão;*

**CCP:** Apesar de se registar alguma melhoria no conteúdo desta linha de reflexão ainda assim não se vê que seja necessário sobrecarregar as empresas com mais um “encarregado” de funções específicas.

As empresas portuguesas são, na sua esmagadora maioria, pequenas e microempresas, com uma média de 2,5 trabalhadores (e 3 activos, porque o empresário trabalha normalmente ao lado dos seus empregados). Que sentido faz acrescentar funções aos já polivalentes trabalhadores? Nesta sede, basta responsabilizar o empregador ou o encarregado dos recursos humanos pela protecção e tratamento dos dados pessoais.

*3- Produzir orientações sobre tecnologias específicas e normas adicionais sobre a gestão de disponibilidade, acessibilidade, usabilidade, qualidade, interoperabilidade e propriedade dos dados recolhidos, processados e armazenados no âmbito das relações laborais, em articulação com a Estratégia Nacional de Segurança do Ciberespaço;*

**CCP:** Nada a comentar, excepto que se espera que o cumprimento deste desiderato não sobrecarregue as empresas com mais custos fixos de funcionamento.

*4- Assegurar mecanismos e competências às autoridades de fiscalização para garantir que a legislação de privacidade e proteção de dados é efetivamente cumprida, de modo a reforçar o equilíbrio entre os direitos do trabalhador e os interesses do empregador e a assegurar que, à medida que a tecnologia evolui, é exequível às autoridades verificar que os empregadores não “abusam” dos meios tecnológicos para “controlarem” à distância e de forma excessiva os seus trabalhadores;*

**CCP:** Está implícita nesta observação uma insidiosa insinuação – ou mesmo pressuposição – de que os empregadores “abusam” (*sic*, no texto) dos seus poderes

patronais de autoridade e direcção. É uma pressuposição totalmente inaceitável e é uma linguagem inaceitável num documento oficial.

- 5- - Prevenir o recurso a ferramentas que permitem monitorizar e-mails, sites visitados ou aplicações que oferecem o relatório de atividades dos utilizadores com a quantidade de mensagens enviadas e de chamadas/reuniões realizadas, originando um significativo risco de vigilância remota dos trabalhadores em tempo real, assim como possibilitando a criação de perfis de comportamentos dos trabalhadores;*

**CCP:** A reserva da confidencialidade das mensagens pessoais dos trabalhadores, as que não tenham conexão com a sua actividade profissional, resulta já perfeitamente expressa na lei (cfr. art. 22º CT). Não se vê, nem é aceitável, que se acrescente mais regulação que só confundiria o intérprete num mar de normas sobrepostas e, muitas vezes, contraditórias.

- 6- - Acautelar e reforçar o respeito pelo sigilo profissional, designadamente quanto a áreas de negócio e trabalho que envolvam acesso a dados pessoais de terceiros, e pelo segredo industrial e comercial, quando o trabalho presencial transita para teletrabalho, devendo o empregador garantir para este efeito que o trabalhador tem as condições necessárias para assegurar o respeito pelo sigilo profissional e segredo comercial, bem como que o trabalhador tem conhecimento da sua obrigação de pugnar pelo respeito dos mesmos;*

**CCP:** O dever de sigilo profissional é um dever *do trabalhador*, não do empregador. Resulta já expressamente consagrado como tal na lei (cfr. art. 128º/1-f) CT).

Não se vê em que mais possa o empregador contribuir com meios seus para assegurar o cumprimento de um dever que é alheio. É de recear mais um aumento injustificado de custos fixos de funcionamento para as empresas.

7- - *Melhorar os conteúdos e as estratégias de educação, formação e sensibilização em matéria de cibersegurança, quer nos âmbitos da educação formal e informal, quer no que diz respeito à operacionalização da componente formativa do Quadro Nacional de Referência para a Cibersegurança (QNRCS) e do Roteiro para Capacidades Mínimas de Cibersegurança (RCMCS);*

**CCP** – Nada a opor

8- - *Reforçar a oferta formativa disponível e as competências na área da cibersegurança para os trabalhadores e para o tecido empresarial, seja através de formação básica, seja através da expansão de percursos específicos (como, por exemplo, o referente à cibersegurança no programa Jovem + Digital).*

**CCP:** Toda a formação dos trabalhadores, desde que enquadrada na sua formação contínua – que é já dever específico do empregador –, é bem-vinda. O que não se aceita é somar encargos extraordinários à já pesadíssima factura de custos fixos de funcionamento das empresas.

#### ***4. Tempos de trabalho, conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e direito à desconexão***

1- - *Efetivar e regular o direito à desconexão ou desligamento profissional, criando mecanismos para prevenir o prolongamento dos tempos efetivos de laboração e proteger os trabalhadores face às consequências negativas da conectividade permanente e de uma cultura de trabalho "sempre ativa", assegurando assim um direito ao desligamento e à desconexão nos tempos de descanso, em articulação com o dever do empregador de, por regra,*

*assegurar que não é estabelecida conexão com o trabalhador após a conclusão da jornada de trabalho;*

**CCP:** O tema versado, de grande actualidade, merece profunda reflexão. O enunciado do Livro Verde é muito vago, pouco mais fazendo do que enunciar princípios gerais.

O problema central, que aqui não se enfrenta, é que, sem pôr em causa o indiscutível “direito ao desligamento” do trabalhador, é também essencial *especificar* quais são as acções consideradas violadoras desse direito e que prejudicam o dito “desligamento”. Se isto não for feito, se não se particularizar que, por exemplo, um telefonema para além da hora a recordar uma reunião do dia seguinte ou um *e-mail* enviado fora de horas, mas a ser lido no início da manhã seguinte, com indicações essenciais à prestação do trabalhador no dia seguinte não violam necessariamente tal “direito ao desligamento”, então vão misturar-se conceitos e tornar impossível um relacionamento funcional são entre trabalhador e empregador.

*2-- Alargar as situações em que o trabalhador tem direito a teletrabalho independentemente de acordo com o empregador, em modalidade de teletrabalho total ou parcial, nomeadamente no âmbito da promoção da conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar, bem como em caso de trabalhador com deficiência ou incapacidade;*

*3 - Criar mecanismos de horário mais flexíveis para facilitar a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal;*

**CCP:** Estes pontos são totalmente *inaceitáveis* e contrários nos seus pressupostos a tudo o que o Governo e os Deputados do Partido que o apoia têm referido e proposto em sede legislativa. **Admitir que o teletrabalho possa ser imposto ao empregador não é sequer uma base de discussão aceitável.**



*4 - Permitir, em sede de negociação coletiva, modelos de trabalho que integrem também objetivos e prazos mensuráveis e concretos, adequados às funções e aos tempos de trabalho, ao invés apenas número standard de horas de trabalho, com pleno envolvimento dos trabalhadores e dos seus representantes;*

**CCP:** A CCP é favorável a tudo o que, dentro do razoável, seja enriquecimento da contratação colectiva de trabalho.

*5- Promover uma cultura, forma e tempos de organização do trabalho que favoreçam o equilíbrio entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, articulando a reflexão sobre a mudança dos conceitos de local de trabalho, tempo de trabalho e tempo de descanso (diminuindo a fluidez entre ambos), entre outros, no quadro da emergência de novas formas de trabalho, com a necessidade de assegurar condições de conciliação favoráveis e que não acentuem desigualdades, nomeadamente de género;*

**CCP:** O debate sobre o alargamento dos períodos de lazer dos trabalhadores há muito que é feito nos fóruns europeus. É hora de o trazer para Portugal.

Resta saber se esse alargamento – implicando a extensão também das situações de trabalho a tempo parcial – é compatível com *todas* as consequências que esse alargamento comporta.

*7- Ponderar, com os parceiros sociais, horizontes que permitam futuramente a maior concentração do tempo de trabalho na semana ou, sem perda de rendimento dos trabalhadores, a redução dos períodos de trabalho, nomeadamente em contexto de aumentos de produtividade, em articulação com a negociação coletiva e em realidades setoriais específicas;*

**CCP:** Não se vê que nesta fase seja possível equacionar a redução de horários de trabalho

*6 - Reforçar medidas de proteção social, de inspeção do trabalho e dinamização da negociação coletiva nos domínios com impacto na conciliação entre trabalho e vida pessoal e familiar, permitindo às mulheres e aos homens beneficiarem da proteção justa da parentalidade e de todos os benefícios que decorrem para a sociedade da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, designadamente a educação dos filhos e do apoio aos familiares dependentes;*

**CCP:** Trata-se aqui apenas de um enunciado geral de princípios que carece de ser substanciado.

### ***5. Inclusão, igualdade e não discriminação***

*- Implementar mecanismos de discriminação positiva no quadro das mudanças do mercado de trabalho e, em particular, do chamado futuro do trabalho, para promover a redução de desigualdades numa formulação abrangente, quer em função do género, quer da pertença a grupos específicos, evitando que as novas formas de trabalho agravem desigualdades e permitam práticas discriminatórias;*

*- Aprofundar, neste âmbito, mecanismos de correção das desigualdades no quadro da política ativa de emprego, de modo a promover a inclusão de categorias tendencialmente desfavorecidas e com maior dificuldade de acesso a relações de trabalho estáveis e duradouras e em áreas e setores com maior potencial de crescimento do emprego, nomeadamente nas áreas tecnológicas;*

**CCP:** A CCP é favorável a tudo o que signifique aprofundamento da consagração de igualdade de oportunidades laborais para todos os cidadãos, independentemente do sexo ou raça.

Não aceitamos, contudo, os tipos de discriminação positiva que impliquem a consagração de *quotas* ou outros mecanismos igualmente cegos e arbitrários que não tenham em conta apenas o mérito dos envolvidos.

### ***6. Proteção social nas novas formas de prestar trabalho***

A CCP, como sucessivamente tem afirmado, está disponível para uma discussão aprofundada sobre o tema da protecção social. O que não aceita são discussões parcelares a propósito do que se designa como novas formas de trabalho. Também se estranha que as linhas de reflexão não tenham nenhuma hierarquia.

### ***7. Associativismo, representação dos trabalhadores e diálogo social***

***- Alargar a cobertura da negociação coletiva a novas categorias de trabalhadores, incluindo os trabalhadores em regime de outsourcing e aos trabalhadores independentes economicamente dependentes, reduzindo iniquidades, reforçando a cobertura e tornando o mercado de trabalho mais inclusivo, desincentivando também estratégias de concorrência menos transparentes;***

***- Estudar, em articulação com os parceiros sociais, modos de promover a participação e representação dos trabalhadores das formas de trabalho ditas atípicas, assegurando a efetividade e relevância do seu direito ao associativismo;***



- *Estimular a existência de conteúdos sobre novas formas e modalidades de organização do trabalho na contratação coletiva, de modo negociado coletivamente e adaptado à situação de cada setor ou empresa.*

**CCP:** A CCP é favorável a tudo o que signifique aprofundamento da contratação colectiva de trabalho como há muito vem provando pela sua *prática*.

Deve, contudo, ser-se cuidadoso, tendo presente um duplo princípio:

- a) não criar ficções de representatividade onde ela não exista;
- b) não assimilar ao trabalho subordinado, o único que justifica a contratação colectiva porquanto só ele figura uma relação laboral, situações de trabalho – dito “atípico” – que são, na realidade, prestações de serviço.