

LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO

FASE DE DISCUSSÃO PÚBLICA
CONTRIBUTOS DA MONERIS

22/06/2021



Índice

Enquadramento	3
Motivação	4
Apreciação global	5
1.2. Dinâmicas de transformação do emprego em Portugal	6
1.3. Trabalho à distância e teletrabalho	7
1.4. Trabalho em Plataformas Digitais	8
1.5. Nómadas digitais	9
2. Diversidade tecnológica, inteligência artificial e algoritmos	10
4. Tempos de trabalho, conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e direito à desconexão	11
5. Inclusão, igualdade e não discriminação	12
6. Proteção social nas novas formas de prestar trabalho	13
8. Competências, formação profissional e aprendizagem ao longo da vida	14
10. Inspeção, segurança e saúde no trabalho e novos riscos psicossociais	15
Quem somos	16



Enquadramento

Vivemos numa era em constante disrupção tecnológica, assistimos ao aparecimento de novos modelos de negócio que transformam o mercado e que introduzem alterações profundas na organização do trabalho e nas políticas de gestão de recursos humanos.

A pandemia foi responsável por uma série de alterações conjunturais na economia portuguesa com impacto no mercado de trabalho, no setor dos transportes e comércio em geral, bem como pela implementação de mudanças que porventura se irão revelar estruturais como são exemplos o trabalho remoto, a massificação das reuniões por videoconferência, a formação à distância, entre outros.

Ao nível económico-financeiro, muitas empresas sentiram sérias dificuldades de liquidez e, conseqüentemente de gestão da tesouraria, em recorrer ao teletrabalho dado os elevados investimentos financeiros e à escassez de equipamentos por via da interrupção das cadeias de fornecimento, em aceder aos apoios e incentivos ao emprego, entre outros.

O Comité Técnico Laboral da Moneris acompanhou de perto as preocupações e os desafios das empresas e empresários, tendo divulgado publicamente diversas publicações, nomeadamente guias de apoio à manutenção dos postos de trabalho, à normalização da atividade empresarial e à retoma, bem como promovido a realização de

webinars e sessões de esclarecimento *pro bono* abertos ao público em geral.

A Moneris constituiu uma Equipa de Gestão de Crise formada por oito especialistas seniores de diferentes áreas de intervenção, possibilitando uma avaliação holística das necessidades do mercado, em geral, e dos nossos clientes, em particular.

Enquanto responsáveis por prestar soluções de gestão de recursos humanos, em regime de *outsourcing*, a entidades que empregam cerca de 25.000 trabalhadores, assumimos a nossa responsabilidade na reflexão sobre o futuro do trabalho e no desenvolvimento de novas soluções que contribuam para uma maior sustentabilidade, para modelos de trabalho mais justos e inclusivos, para reforçar as qualificações dos trabalhadores, otimizar a realização de trabalho remoto e outras modalidades mais flexíveis e até agora atípicas.

Dentro do tempo útil disponível procurámos acrescentar valor no maior número de temas possível, manifestando a nossa disponibilidade para partilhar conteúdos adicionais, ainda que numa fase posterior ao prazo de consulta pública.

Motivação

A Moneris acredita que tem a responsabilidade social de participar ativamente nesta reflexão e de partilhar as suas perceções e experiências. As nossas convicções e prioridades estão em linha com as temáticas identificadas, destacando-se de forma não exaustiva as seguintes:

- **Trabalho à distância, o teletrabalho e o direito à desconexão:** Moneris participou ativamente na reflexão no contexto de um painel com o tema “Teletrabalho e direito a desligar” no contexto do Advocatus Summit 2021, evento que conta com a participação das maiores e mais representativas sociedades jurídicas em Portugal e que este ano se juntou a consultora Moneris;
- **Responsabilidade social:** finalista dos Prémios da Human Resources Portugal 2021 nesta categoria e membro associado do GRACE – Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial;
- **Mobilidade profissional:** finalista dos Prémios da Human Resources Portugal 2021 nesta categoria, que reconhece as boas práticas e exemplos de sucesso;
- **Equilíbrio entre a vida pessoal e familiar:** os resultados do Índice da Excelência em que a Moneris obteve o 3º lugar na categoria de grandes empresas apresentaram resultados acima da média neste critério, destacando-se ainda a dimensão de aprendizagem contínua;
- **Sustentabilidade e inclusão:** A Moneris, através do seu CEO, Rui

Pedro Almeida, juntou-se a um grupo de ação composto por líderes corporativos que tem como missão contribuir para a construção de um futuro sustentável partilhado para a Europa, denominado de “A New Deal for Europe Towards a sustainable future in the World : CEOs Call To Action”;

- **Diversidade tecnológica, inteligência artificial e algoritmos:** acreditamos que a tecnologia é uma “força de complementaridade”, em que a tecnologia contribui para o aumento de produtividade do trabalhador. Temos introduzido progressivamente tecnologias e ferramentas que automatizam a realização de tarefas simples, rotineiras e que não representam valor acrescentado e que potencialmente conduzem à fadiga e à insatisfação dos trabalhadores que as executam, possibilitando ganhos de produtividade e de níveis de satisfação mais elevados com a realização de atividades que exigem maior reflexão, criatividade e colaboração;
- **Associativismo sindical e empresarial, representação dos trabalhadores, contratação coletiva e diálogo social:** somos membros da APECA – Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração.

Apreciação global

A versão de trabalho para consulta pública do livro verde sobre o futuro do trabalho apresenta uma base de trabalho muito robusta, sólida e com um nível de profundidade em linha com a qualidade que tem sido apresentada em versões anteriores, enaltecendo-se o mérito deste documento pela forma como analisa, reflete e projeta o impacto das tendências e das mudanças recentes no contexto laboral, social, tecnológico, económico, incorporando extensas linhas de reflexão para as políticas públicas.

O documento está muito bem fundamentado e suportado por literatura idónea, independente e credível e consubstancia uma série de preocupações e prioridades partilhadas pela Moneris.

Incorporamos neste documento as perceções e reflexões do Comité Técnico Laboral da Moneris e de outros colegas que trabalham as temáticas de gestão de recursos humanos, mantendo-se as mesmas designações temáticas definidas pelo grupo de trabalho responsável pela elaboração do livro verde.

Procurámos incluir apenas os contributos que acrescentem valor às considerações e reflexões produzidas, evitando redundâncias e a

partilha de reflexões que já estão suficientemente plasmadas no livro verde.

Julgamos que as linhas de reflexão para as políticas públicas acabam por se tornar, em boa parte, redundantes dado que constam no capítulo “o futuro do trabalho: novos e velhos desafios”, acabando por se repetirem em boa medida no capítulo “linhas de reflexão das políticas públicas para o futuro do trabalho em Portugal”.

Poderia ser interessante equacionar uma abordagem em que cada área de intervenção sistematiza o estado da arte e as linhas de reflexão das políticas públicas de forma encadeada. Em alternativa para uma melhor sistematização de todas as linhas de reflexão, pode ser remetido para um apêndice, mantendo a base do livro verde menos redundante.

1.2. Dinâmicas de transformação do emprego em Portugal

- As carreiras profissionais não têm que ser necessariamente verticais, existindo cada vez mais exemplos de trabalhadores que têm interesse em assumir menores responsabilidades, abdicar de posições de liderança, estando disponíveis para ajustar o salário em compensação. Avaliar em que medida as medidas públicas poderão incorporar este contexto, salvaguardando naturalmente a aplicação de situações abusivas;
- Tradicionalmente a contratação de jovens à procura de primeiro emprego permitiam às entidades empregadoras usufruir de um benefício de isenção de pagamento de encargos com a segurança social por um período de até 36 meses, mediante determinados pressupostos. A isenção deu lugar à redução de 50% dos encargos por um período de até 60 meses. No contexto da pandemia vários estudos apontam para o aumento do desemprego jovem, pelo que se recomenda avaliar a possibilidade e impacto de colocar este grupo no nível de máxima prioridade nos apoios à contratação;
- Tendencialmente as medidas de incentivo à contratação estão associadas à contratação de grupos profissionais mais desfavorecidos, independentemente da atividade que será desempenhada, que entendemos que deve ser mantida e, se possível, reforçada. Adicionalmente propõe-se incluir o conceito de atividade de elevado valor acrescentado nos pressupostos dos incentivos ao emprego como forma de combater o risco de escassez;
- Simplificar a contratação de trabalhadores estrangeiros altamente qualificados e a sua legalização em Portugal indo mais além das propostas previstas para os nómadas digitais no presente documento;
- Criar um balcão único onde trabalhadores altamente qualificados possam obter na hora o número de identificação fiscal, número de identificação de pessoa coletiva, número de utente do SNS e visto de residência;
- As diferentes gerações têm perceções e valorizações distintas em matéria de plano de compensações e benefícios. Avaliar do ponto de vista fiscal e contributivo em que medida é possível simplificar a implementação de políticas mais flexíveis;
- Cerca de 30.000 entidades empregadoras reconheceram a bondade da medida CONVERTE+, que provavelmente esgotaram a dotação orçamental disponível. Avaliar a possibilidade de reforçar a dotação orçamentar e avaliar um prazo mais alargado dado que os 3 meses definidos para apresentação de candidaturas pode ter sido reduzido ou avaliar a criação de um medida equivalente que siga os mesmos objetivos;
- Promover a atualização da classificação nacional de profissões, cuja última versão remota a 2010 e se encontra desatualizada;
- Incentivar e valorizar o voluntariado, bem como o desempenho de atividades sociais, avaliando a concessão de benefícios, por exemplo em sede de carreira contributiva da segurança social.

1.3. Trabalho à distância e teletrabalho

- O teletrabalho pode permitir uma maior flexibilidade e ser percebido por uma parte dos trabalhadores como um benefício, porém é desejável a promoção de códigos de conduta que preveja princípios e regras para mitigar as diversas desvantagens do teletrabalho bem identificadas no livro verde;
 - Clarificar as fronteiras entre período de trabalho e de repouso;
 - Clarificar o conceito de local de trabalho, sobretudo nos casos em que o trabalhador executa as suas funções em multilocalizações, como seja a sua residência habitual, a sua residência secundária, um espaço de *coworking*, entre outros;
 - Refletir e promover alternativas ao registo dos tempos de trabalho para os trabalhadores que desempenham a sua função fora de um espaço físico controlado pela entidade empregadora;
 - As comunicações com os trabalhadores em teletrabalho devem ser proporcionais às necessidades, devendo o tom e o sentido de urgência ser adequado à sua finalidade;
 - Avaliar a implementação de políticas que promovam a otimização dos processos de trabalho, dado que o excesso de trabalho e a acumulação de temas pendentes, podem contribuir para o aumento dos níveis de ansiedade e de stress e, conseqüentemente aumentar o risco de contração de doenças cardiovasculares. Conferir o estudo recente publicado pela Organização Mundial de Saúde e a Organização Internacional do Trabalho sobre o impacto do stress na saúde dos trabalhadores ¹. Os estudos sobre o excesso de horas de trabalho parecem sugerir que as longas jornadas de trabalho e o excesso de trabalho podem resultar num problema de saúde pública;
- Por outro lado, promover políticas que evitem situações de esvaziamento de funções, dada a ausência ou insuficiência de tarefas a desempenhar;
 - Prever um conjunto de áreas de formação que poderão figurar como obrigatórias para o trabalhador em regime de teletrabalho, como sejam: gestão de tempo e de stress; foco, tecnologias de comunicação e informação; segurança e saúde em contexto de teletrabalho;
 - Refletir sobre os riscos de fuga de informação de trabalho e a clarificação dos papeis do empregador e do trabalhador na salvaguarda de informação confidencial e nas responsabilidades em caso de danos;
 - Na implementação de modelos híbridos, respeitar o direito à individualidade e a auscultação de todos os trabalhadores sobre as suas preferências;
 - Incluir os cuidadores informais no elenco de casos em que o trabalhador tem direito a aceder ao teletrabalho (cf. pág. 53).

1. <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/global-regional-and-national-burdens-of-ischemic-heart-disease-and-stroke-attributable-to-exposure-to-long-working-hours-for-194-countries-2000-2016>, publicado em 17/05/2021

1.4. Trabalho em Plataformas Digitais

- Sobre a presunção da laboralidade, avaliar o grau de dependência económica dado que uma parte das pessoas que prestam serviços às plataformas não trabalham em regime de exclusividade, exercendo uma atividade pontual e/ou complementar a uma atividade regular como forma obter um rendimento complementar;
- Maior proteção de profissões não liberais com baixas habilitações, que têm menos oportunidades profissionais e se encontram mais expostos a modalidades de trabalho atípicas e menos reguladas;
- Avaliar o modo de registo e aferição dos tempos de trabalho, dado que em determinadas profissões a atividade é registada pela plataforma no momento de execução da tarefa, não sendo considerado o tempo intercalar entre tarefas;
- Promover o registo da entidade que toma a iniciativa de cessar a relação contratual, se a plataforma ou o trabalhador para efeitos de avaliação de situação involuntária de desemprego;
- O utente do serviço acaba por usufruir de um poder “disciplinar” por via da avaliação atribuída de acordo com critérios que poderão ter um grau de dispersão muito elevado e que, em última análise, poderão conduzir à cessação da relação contratual. Embora consideremos positiva a meritocracia, há que salvaguardar eventuais situações de injustiça, bem como a ocorrência de situações de transgressão como forma de agradar um pedido do avaliador.

1.5. Nómadas digitais

- Promover o enquadramento legal que possibilite às entidades patronais contratar trabalhadores neste regime, especialmente quando está em causa a execução do trabalho em diferentes localizações, bem como definir os critérios em que a entidade patronal possa limitar ou circunscrever a mobilidade dos nómadas digitais para determinados continentes, regiões ou países;
- Avaliar o modo de registo e aferição dos tempos de trabalho dos nómadas digitais que partilham neste capítulo o mesmo desafio dos trabalhadores em regime de teletrabalho;
- Refletir sobre o custeio das despesas relacionadas com a mobilidade dos nómadas digitais relacionadas com a mudança de residência, com seguros de viagem, bens e equipamentos informáticos e, especialmente em que contextos deve existir uma comparticipação da entidade patronal;
- Avaliar em que medida as entidades patronais podem exigir a presença física de um trabalhador nómada digital e os pressupostos para o efeito em matéria de aviso prévio, custeio das despesas, entre outros;
- Avaliar o impacto fiscal dos trabalhadores nómadas digitais, especialmente quando o seu centro de interesses não está claro, podendo no limite, encontrar-se em constante viagem;
- Refletir sobre a promoção da segurança e saúde, bem como acerca dos deveres do empregador no contexto dos nómadas digitais;
- Uma questão para reflexão: a presença duradoura de um nómada digital num determinado país poderá representar algum risco de aplicação da legislação laboral desse país?

2. Diversidade tecnológica, inteligência artificial e algoritmos

- Refletir do ponto de vista fiscal e contributivo o papel da robótica, da inteligência artificial e algoritmos na diminuição líquida de emprego, encontrando soluções adequadas que ponderem igualmente o impacto em sede de inovação que a diversidade tecnológica pode representar;
- Promover incentivos no desenvolvimento de competências para desenvolver soluções tecnológicas dado que é conhecida a escassez de competências nestas áreas;
- Promover a desmaterialização e digitalização nas entidades da administração pública e no seu relacionamento com as empresas e trabalhadores;
- Identificar as profissões com maior propensão a ser automatizadas e extintas no curto / médio prazo e identificar um plano de reconversão profissional para esses trabalhadores.



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

- A resolução do Parlamento Europeu em matéria do direito à desconexão avança com recomendações no sentido de assegurar que os empregadores não possam exigir aos trabalhadores que estejam disponíveis fora do seu horário de trabalho e que também os colegas de trabalho devem evitar, nesses períodos, contactos relacionados com trabalho, ignorando que em muitas profissões existem contactos celebrados diretamente por outros *stakeholders*, como são exemplos: os clientes ou os fornecedores;
- Promover a implementação de códigos de conduta assinados por todos os *stakeholders* de forma a endereçar esta problemática de forma holística;
- Avaliar qual o modelo de pensamento mais adequado: se estamos perante o direito à desconexão (trabalhador pode exercer o seu direito) para um modelo de pensamento de garantia do trabalhador (empresa tem o dever);
- Sempre que possível incorporar soluções (tecnológicas ou não) que permitam identificar que uma determinada pessoa se encontra no seu período de descanso / repouso / férias, em cumprimento com o regime de proteção de dados, evitando um contato indesejável;
- Promover a implementação de boas práticas na comunicação via email, incluindo informação sobre o próximo período de ausência, dados sobre o fuso horário, bem como informação de suporte à gestão de expectativas, como seja a não necessidade de resposta ou a previsibilidade de resposta dentro de determinado período de tempo;
- De igual modo, promover a implementação de rotinas que condicionem, limitem a entrega de emails fora de determinados períodos, salvaguardando os casos em que o emissor e o recetor se encontrem em fusos horários distintos;
- Independentemente das tecnologias que venham a ser adotadas, consideramos que o direito a desligar vai muito além da implementação de regras na utilização de telefones e caixas de correio, tratando-se de um fenómeno à escala global e que não se esgota no binómio empregador / trabalhador, pelo que defendemos a inclusão de outros *stakeholders* no processo de reflexão;
- De igual modo estamos perante um desafio transversal e universal, fruto da dependência na utilização de equipamentos digitais que nos mantêm ativos desde o momento em que despertamos até o deitar e que limitam de igual modo a conciliação entre a vida profissional e familiar, devendo por isso este tema ser endereçado do ponto de vista da sociedade, em geral, e do trabalho, em particular;
- Rever os incentivos e apoios financeiros que permitam aos pais um maior acompanhamento dos filhos, sobretudo nos casos de famílias monoparentais, numerosas e de tenra idade.

5. Inclusão, igualdade e não discriminação

- Promover a realização de fóruns de discussão e incentivar a participação das empresas e de grupos mais desfavorecidos na produção de conhecimento e boas práticas.

6. Proteção social nas novas formas de prestar trabalho

- Promover um regime de proteção social para os trabalhadores que possuem uma dependência económica proveniente das novas formas de prestar trabalho que estão numa situação mais desfavorável do que aqueles que encontram nestas atividades um meio para alcançar um rendimento complementar.



8. Competências, formação profissional e aprendizagem ao longo da vida

- Avaliar em que medida a formação profissional certificada pode contribuir para o reconhecimento de créditos e/ou processo de equivalências escolares até ao nível da escolaridade mínima obrigatória.

10. Inspeção, segurança e saúde no trabalho e novos riscos psicossociais

- Clarificar os conceitos de acidente de trabalho nos contextos de trabalho remoto, teletrabalho, trabalhadores nómadas digitais, entre outros;
- Refletir sobre a avaliação de riscos em ambientes de trabalho não controlados pela entidade empregadora como é exemplo o domicílio do trabalhador. Exemplo: Perante um incêndio devido a uma sobrecarga de equipamentos na mesma fonte de energia ou deficiente circuito elétrico, de quem é a responsabilidade? Do empregador porque decorreu no período de trabalho? ou do trabalhador que não tinha os equipamentos adequados / bem utilizados?
- Reavaliar o conceito de local de trabalho para efeitos de apuramento de responsabilidades em caso de acidente para endereçar as modalidades de trabalho remoto, teletrabalho, trabalhadores nómadas digitais, etc.

Quem somos

A Moneris tem uma abordagem focada no cliente, com uma oferta integrada de serviços e soluções que permite prestar às organizações um apoio de 360 graus na área da gestão, promovendo a excelência da informação financeira e a melhoria dos processos de tomada de decisão críticos para o seu sucesso.

Somos o maior grupo nacional de contabilidade e apoio à gestão, presente de norte a sul de Portugal, com uma rede de 20 escritórios, sustentada por, aproximadamente, 300 consultores.

Assumimos a responsabilidade pelo processamento de salários e gestão administrativa de recursos humanos de cerca de 25.000 trabalhadores de empresas clientes e participamos ativamente na conformidade laboral dos seus processos e procedimentos.

Temos acompanhado com grande proximidade as políticas de apoio ao emprego e de promoção da empregabilidade de grupos mais desfavorecidos, através do aconselhamento a elaboração de candidaturas em representação dos nossos clientes.

Promovemos a excelência técnica e inovação tecnológica, através de Centros de Conhecimento, onde reunimos os mais experientes especialistas em cada área, que identificam tendências e doutrinam toda a organização, permitindo a contínua atualização e a vanguarda nas soluções apresentadas pelos nossos consultores, onde se insere o Comité Técnico Laboral.

O Comité Técnico Laboral tem como missão:

- Emitir conteúdos técnicos que informem os nossos clientes e o mercado;
- Desenvolver serviços e soluções Moneris, apoiando na sua implementação;
- Analisar, interpretar e emitir pareceres técnicos (âmbito externo);
- Produzir entendimentos e interpretações técnicas (âmbito interno);
- Contribuir de forma ativa para a qualidade e o rigor nos serviços prestados aos clientes Moneris;
- Acompanhar os Colégios de Especialidade que façam parte da sua dimensão do conhecimento;
- Identificar necessidades e definir ações formativas que contribuam para o desenvolvimento dos colaboradores.

moneris

Comité Técnico Laboral

comite.laboral@moneris.pt

Francisco Fernandes

Partner de Recursos Humanos

Coordenador do CTL

francisco.fernandes@moneris.pt

A member of



Independent legal & accounting firms

europa
áfrica
américa
ásia
oceania

portugal

lisboa
porto
faro
aveiro
bragança

leiria
santarém
setúbal
vila real
viseu

