

JANEIRO DE 2024

Hot Topics Laboral 2024



CUATRECASAS

CONTEÚDOS

Editorial

1. Mobilidade Internacional

2. Novos Incentivos e Benefícios

3. Trabalho Flexível

4. IA e Tecnologia

5. ESG | D&I

Editorial

Ano Novo, novos desafios no mundo laboral. E também algum *déjà vu*.

O ano de 2024 promete trazer para a ordem do dia a **inteligência artificial (IA)** e, de uma forma mais geral, a algoritimização do trabalho, com profundo impacto nas organizações e nas relações laborais. Os deveres de informação algorítmica individuais e coletivos introduzidos pela Agenda do Trabalho Digno terão, previsivelmente, novo ímpeto, com a antecipada aprovação final do Regulamento de IA, colocando pressão nos empregadores quanto a esta matéria.

Noutro espectro, a ideia de **flexibilização do trabalho** – seja em termos geográficos ou temporais –, ganhará, seguramente, terreno este ano, à medida que aumentam as pressões internas e externas por soluções que promovam a conciliação da vida pessoal e profissional.

Também na senda da atração e retenção de recursos humanos, antecipamos que 2024 será marcado pela introdução de **novos incentivos e programas de benefícios** nas empresas, que tantos desafios laborais e de segurança social/fiscais suscitam, experimentando-se novas soluções em tempos de desmaterialização do conceito de “dinheiro”.

Por outro lado, será um ano em que se renovará a preocupação com as matérias de **ESG** e, mais concretamente, de **igualdade e diversidade**, que marcaram a agenda de 2023 com múltiplas ações inspetivas da ACT. Neste novo ano as empresas deverão continuar a ter de se adaptar às problemáticas da mobilidade internacional de trabalhadores, à medida que cresce a necessidade de contratação de trabalhadores estrangeiros, residentes ou não em Portugal, bem como o movimento inverso, i.e., de empresas estrangeiras que contratam residentes no nosso país.

Nesta publicação, chamamos a atenção para aqueles que consideramos serem os cinco *hot topics* do ano que se iniciou, identificando os seus principais aspetos, explicando por que importam, e o que devem os empregadores fazer de uma perspetiva prática e imediata.

Bom Trabalho!

Rui Vaz Pereira

Sócio Coordenador da Equipa Laboral Portugal



1. Mobilidade Internacional

O que está a acontecer?

A evolução da economia global tem gerado inúmeros movimentos com impacto na contratação de trabalhadores e na mobilidade internacional.

Por um lado, as empresas portuguesas veem-se confrontadas, cada vez mais, com a necessidade de contratação de trabalhadores estrangeiros, residentes ou não em Portugal.

Por outro, as empresas estrangeiras têm vindo a contratar cada vez mais trabalhadores, estrangeiros e nacionais, residentes em Portugal.

Verifica-se, igualmente, fruto da expansão das empresas nacionais além fronteiras, ou devido à integração em grupos societários

globais, um crescente número de trabalhadores afetos, em termos definitivos ou parciais, a outras empresas internacionais do grupo, ou a outras jurisdições, para projetos específicos, ainda que conservando a sua relação laboral originária com a empresa nacional.

Esta realidade tem levantado diversas questões, não apenas relativamente à forma de contratação, mas também no que concerne à lei aplicável a essas relações, seja em termos de legislação laboral, seja também em termos de incidência fiscal e de Segurança Social.

Porque é importante?

Este tema levanta desde logo a questão de saber qual o direito aplicável à relação contratual, quais as regras relativas ao tempo de trabalho, retribuição, regime de segurança social, etc.

Com estes movimentos, torna-se também necessário, por questões de *compliance*, aferir da possibilidade/legalidade de contratar determinado trabalhador, tornando-se essencial a verificação das condições de acesso de determinados trabalhadores ao território nacional e autorizações para trabalhar em Portugal.

Outro aspeto importante é a forma de contratação destes trabalhadores, principalmente por empresas estrangeiras. Com efeito, têm-se disseminado soluções de contratação através de terceiras entidades, não apenas empresas de trabalho temporário, mas também novas soluções designadas como *Employer of Record* (EoR), empresas especializadas na contratação de trabalhadores para empregadores estrangeiros.

Torna-se necessário aferir não apenas da legalidade da situação concreta, mas também dos riscos que a mesma pode levantar em termos de reconhecimento de relação laboral direta entre a entidade beneficiária e o trabalhador.

Por último, estas realidades normalmente são sinónimo de trabalho remoto, tornando-se importante estabelecer as regras desse tipo de trabalho, nomeadamente no que se refere à mobilidade dos trabalhadores, o que poderá ter implicações, por exemplo, na determinação do regime legal aplicável.

O que devem fazer os empregadores?

- Desenvolver e rever políticas de teletrabalho/trabalho remoto;
- Criar procedimentos internos de contratação de trabalhadores estrangeiros;
- Criar procedimentos internos de mobilidade internacional de trabalhadores, não apenas intra grupo mas também de situações de destacamento;
- Analisar previamente as condições de contratação e de trabalho de outras jurisdições quando optem pela contratação de trabalhadores residentes noutros países;
- Analisar previamente a solução de contratação de trabalhadores em Portugal por terceiros, sejam empresas de trabalho temporário sejam EoR.

2. Novos Incentivos e Benefícios

O que está a acontecer?

A necessidade de garantir novos benefícios e incentivos aos trabalhadores, estimulando a sua contratação e a retenção de talento, é um dos novos desafios colocados às empresas. Para além dos mecanismos de flexibilidade na prestação do trabalho, os trabalhadores encaram também como aliciantes e determinantes novas formas (mais flexíveis) de compensação ou pagamento pela sua atividade e permanência. Por outro lado, a crescente internacionalização das organizações fez nascer a necessidade de as empresas se reinventarem e de incorporarem nas suas estruturas as exigências de novos e (cada vez mais) diversos ecossistemas.

Neste contexto, as empresas têm procurado adotar programas de pagamento flexível, que incluem os mais variados serviços,

designadamente, referentes a educação, saúde, cultura e até mesmo mecenato, como forma de compensar a atividade prestada pelos trabalhadores. Em igual medida, a emergência de uma nova geração no mercado de trabalho que valoriza e se associa a uma constante desmaterialização do conceito de “dinheiro”, tem potenciado a substituição de rendimentos que até agora se desejavam fixos, por outros, variáveis e/ou flutuantes, nomeadamente, os *Non-Fungible-Tokens* (NFTs) e os *Crypto-assets*. Ainda no quadro de incentivos à retenção de talento, o mercado de trabalho volátil e em permanente mobilidade estimula a implementação do pagamento de prémios de permanência ou de *long-term incentive plans*.

Porque é importante?

O mercado de trabalho volátil e em permanente mobilidade lança um novo e mais exigente desafio às empresas. Em parte, a atribuição de benefícios flexíveis e/ou o pagamento da retribuição mediante o recurso a métodos não convencionais serão medidas – se integradas e incorporadas pelas organizações – suscetíveis de gerar maior atratividade e reter talento, ao mesmo tempo que podem ser mais eficientes na gestão dos recursos.

O que devem fazer os empregadores?

- Desenvolver e rever políticas de atribuição de incentivos e de benefícios;
- Desenvolver novos pacotes compensatórios adequados, nomeadamente com base em *NFTs* e/ou *Crypto-assets*;
- Implementar políticas de atribuição de prémios de permanência ou *long-term incentive plans*.



3. Trabalho Flexível

O que está a acontecer?

Cada vez mais os trabalhadores exigem novas formas de trabalho, capazes de promover o equilíbrio entre a respetiva vida profissional e pessoal, assentes em modelos flexíveis de prestação da sua atividade. As relações laborais têm-se tornado gradualmente mais flexíveis e adaptáveis às necessidades de os trabalhadores conciliarem os seus momentos de disponibilidade e de não-disponibilidade.

Por outro lado, o advento da tecnologia trouxe inúmeras vantagens não só para as empresas, mas também para os trabalhadores, que passaram a reunir todas as condições para trabalhar remotamente fora dos estabelecimentos físicos da empresa, flexibilizando, deste modo, a prestação da sua atividade.

Neste contexto, verifica-se não só um fenómeno de dispersão quanto ao local da prestação da atividade, assente numa lógica de teletrabalho, que promove fenómenos tão atuais como os nómadas digitais e os espaços de *co-working*, como os modelos flexíveis de organização do tempo de trabalho passaram também a assumir uma especial preponderância.

Têm ganho terreno modalidades flexíveis de organização do tempo de trabalho, tais como a adaptabilidade, a isenção de horário de trabalho e o horário concentrado - com a renovada semana de 4 dias -, os quais permitem ajustar as necessidades de serviço da empresa ao equilíbrio da vida pessoal-familiar do trabalhador, sem contender com o direito a desligar.

Para além disso, a popularidade e interesse em torno de vários temas relacionados com o trabalho flexível têm vindo a crescer, dinamizando figuras como o teletrabalho parcial ou híbrido ou, ainda, acolhendo realidades anglo-saxónicas, como a compra de dias de férias ou o *Paid Time Off* (PTO) / *Earned Time Off* (ETO).

Em síntese, é cada vez mais difícil reconduzir a atividade laboral a uma lógica inflexível de tempo e local de trabalho fixos e pré-definidos, pois que há cada vez mais novas zonas cinzentas que esbatem as fronteiras do trabalho.

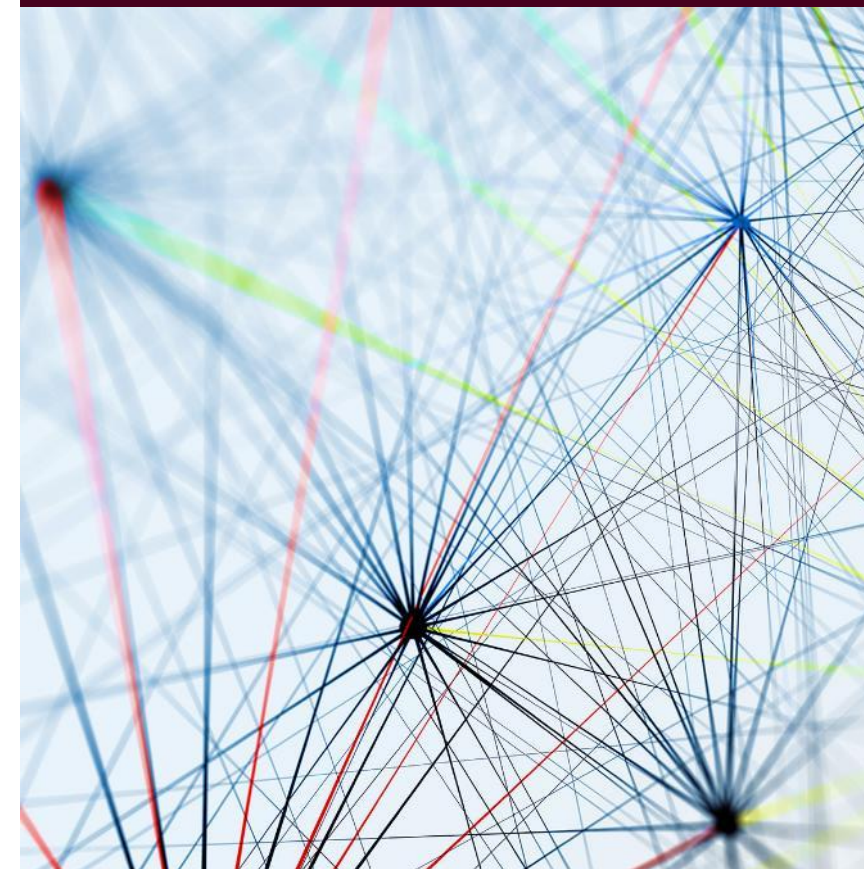
Porque é importante?

Num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, em que se assiste a uma efetiva dificuldade em recrutar e reter talento, compete às organizações garantir que têm políticas e procedimentos capazes de acolher a flexibilidade e autonomia reclamada pelos trabalhadores.

A conciliação entre a vida pessoal e profissional dos trabalhadores é hoje condição essencial para aliciar e reter recursos humanos de excelência, sendo cada vez mais as empresas que pretendem corresponder a este movimento crescente.

Por outro lado, com a flexibilização da realidade laboral, são várias as preocupações e desafios para as empresas, quer com o controlo da assiduidade e produtividade, quer em matérias de confidencialidade e sigilo de informação, quer ainda na conservação de uma cultura e identidade próprias da organização.

Por fim, a implementação de alguns regimes de origem internacional (como o PTO e o ETO) acarreta outros tantos desafios, que têm captado a atenção das empresas e que importa tratar devidamente, de modo a prevenir contingências legais inesperadas.



O que devem fazer os empregadores?

- Desenvolver e rever políticas de teletrabalho e de trabalho flexível
- Elaborar e rever acordos de teletrabalho específicos para cada trabalhador
- Implementar e rever modalidades flexíveis de organização do tempo de trabalho
- Implementar e rever políticas de férias e de períodos de ausência

4. Inteligência Artificial e Tecnologia

O que está a acontecer?

Estamos a assistir à algoritmização do trabalho: as empresas dispõem de um crescente número de soluções tecnológicas para otimizar a gestão dos seus trabalhadores e aumentar a sua produtividade e eficiência, seja aquando da seleção e recrutamento (pré-seleção ou ordenação de candidatos), seja durante a relação laboral (avaliação de desempenho; promoções na carreira; aumentos salariais) ou seja ainda para efeitos de cessação dos contratos de trabalho (seleção de trabalhadores).

Ferramentas baseadas em inteligência artificial generativa – como o Chat GPT –, que estiveram em destaque no ano que

termina, irão continuar a ganhar terreno em 2024, integrando o modo como muitos trabalhadores prestam a sua atividade.

Por outro lado, em tempos de flexibilidade laboral, mantêm-se atuais as preocupações com a monitorização da prestação de trabalho e, por essa via, do sempre desafiante recurso à videovigilância, ao GPS, ao acesso ao correio eletrónico, entre outros.

Porque é importante?

A massificação destas tecnologias disruptivas no contexto laboral acarreta consideráveis riscos para os direitos fundamentais dos trabalhadores, em particular, em matéria de privacidade e de igualdade e não discriminação, podendo ser geradora de responsabilidade para as empresas.

Em 2023, a Agenda do Trabalho Digno criou já novas obrigações para os empregadores em matéria de algoritmos e sistemas de IA, e espera-se que, uma vez aprovado o Regulamento Inteligência Artificial, se reforcem os deveres de informação e transparência.

Por outro lado, a crescente utilização de ferramentas como o ChatGPT expõe as empresas a problemas de confidencialidade da informação, de proteção de dados, ou mesmo reputacionais, que importa prevenir e combater.



O que devem fazer os empregadores?

- Inventariar e auditar os algoritmos e outros sistemas de IA existentes;
- Cumprir as obrigações de informação em matéria de algoritmos e outros sistemas de IA, seja aos trabalhadores individualmente considerados, seja à comissão de trabalhadores;
- Regular a utilização das tecnologias pelos trabalhadores, seja das novas ferramentas, seja, p. ex., do (entretanto) vetusto correio eletrónico profissional;
- Dar formação aos trabalhadores, quer sobre as tecnologias propriamente ditas, quer quanto às suas implicações e uso prudente;
- Promover a capacitação digital dos trabalhadores (recordamos, p. ex., a iniciativa [Cheque Formação + Digital](#), para a frequência de ações de formação no domínio digital.).



5. ESG | D&I

O que está a acontecer?

O acrónimo ESG integra as palavras *Environmental* (Ambiente), *Social* (Social) e *Governance* (Governança Corporativa) e diz respeito a um conjunto de métricas que têm por objetivo medir o desempenho de sustentabilidade de uma organização, incluindo indicadores relacionados com o meio ambiente, os direitos humanos e o modelo de gestão da própria empresa.

Atualmente exige-se que as empresas, para além do seu propósito natural de prossecução do lucro, tenham uma atuação responsável, ética e íntegra e se comprometam com objetivos ESG e com um futuro sustentável, assegurando o bem-estar dos seus trabalhadores, contribuindo positivamente para a comunidade e protegendo o planeta.

O ESG não é uma novidade; contudo, as pandemias, alterações climáticas e catástrofes associadas têm evidenciado que a sustentabilidade financeira não é independente da sustentabilidade ambiental e social, pelo que o tema tem ganho particular acuidade, e perspetiva-se que assim continue em 2024.

Ao nível social um dos aspetos que tem merecido particular destaque é a Diversidade e Inclusão (D&I), compreendendo-se também neste âmbito preocupações com as condições de trabalho, a segurança e saúde dos trabalhadores, a conciliação e o respeito pelos direitos humanos.

Porque é importante?

A aposta em ESG é, desde logo, uma estratégia inteligente de desenvolvimento de negócio.

Assiste-se a uma maior consciencialização da relevância de fatores não financeiros para um melhor posicionamento no mercado, que começa gradualmente a valorizar empresas “líderes em ESG”.

Cientes, parceiros, investidores e trabalhadores procuram empresas ESG, vistas como mais fiáveis, adaptáveis e, por isso, mais sustentáveis e menos expostas a riscos.

A adoção de políticas e medidas ESG contribui para a captação e retenção de talento, para a criação de ambientes de trabalho mais felizes e em que existe uma identificação com os valores da empresa.

Em particular, é atualmente, assente que a D&I contribui para a evolução e lucro das empresas. Equipas mais diversas e inclusivas, incluindo nas posições de liderança, para além de mais representativas e atrativas, são mais inovadoras e alcançam melhores resultados.

Mas o ESG não representa apenas um conjunto de boas práticas do ponto de vista de negócio e de retenção de talento. É também, cada vez mais, decorrência da evolução do panorama legal, existindo crescentes deveres de reporte neste âmbito e particulares obrigações a observar.

5. ESG | D&I

O que devem fazer os empregadores?

Os empregadores deverão realizar um mapeamento dos requisitos legais aplicáveis à empresa de uma perspetiva laboral e ponderar a adoção de boas práticas em matéria de ESG, aliando dessa forma o “*must have*” ao “*nice to have*”.

Os empregadores estão já obrigados a:

- Elaborar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- Implementar canais de denúncia (*whistleblowing*);
- Proceder à avaliação de todos os postos de trabalho com base em critérios objetivos (≠ avaliação de desempenho);
- Elaborar políticas remuneratórias e de progressão transparentes, assegurando a igualdade de género;
- Elaborar políticas de igualdade e não discriminação;
- Assegurar o cumprimento, se aplicável, das quotas para as pessoas de cada sexo nos órgãos de administração e fiscalização;
- Assegurar o cumprimento, se aplicável, das quotas de emprego para pessoas com deficiência e incapacidade;
- Possuir avaliações que englobem os riscos psicossociais e os particulares riscos do teletrabalho.

Os empregadores podem/devem ainda:

- Designar um responsável em matéria de ESG;
- Informar e formar os trabalhadores nestas matérias;
- Monitorizar continuamente os resultados;
- Adotar políticas de atribuição de benefícios aos trabalhadores, como seguros de saúde/de vida/de acidentes pessoais, ginásio, nutrição, complemento de subsídio de doença, complemento de subsídio de parentalidade, planos de pensões, etc.;
- Adotar políticas de conciliação da vida familiar com o trabalho, tais como políticas de *smart work*, regimes híbridos de teletrabalho, horários concentrados (semana de 4 dias) e/ou horários flexíveis;
- Estabelecer parcerias com instituições para a inclusão de trabalhadores com necessidades especiais;
- Adotar políticas de mobilidade sustentável (por exemplo, privilegiando a utilização de transportes públicos nas viagens em serviço e nas deslocações para o trabalho);
- Introduzir metodologias de avaliação de desempenho ligadas a fatores de sustentabilidade e planos de retribuição variável com objetivos diretamente relacionados com a sustentabilidade.

A informação contida nesta apresentação foi obtida de fontes gerais, é meramente expositiva, e tem de ser interpretada juntamente com as explicações que a acompanham. Esta apresentação não pretende, em nenhum caso, constituir uma assessoria jurídica.

La información contenida en esta presentación se ha obtenido de fuentes generales, es meramente expositiva, y se debe interpretar junto con las explicaciones que la acompañan. Esta presentación no pretende constituir en ningún caso un asesoramiento jurídico.

The information provided in this presentation has been obtained from general sources. It is for guidance purposes only and should be interpreted in relation to the explanations given. This presentation does not constitute legal advice under any circumstances.



CUATRECASAS