CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Sócio-Laboral em Destaque

outubro a dezembro de 2020

Publicação trimestral da CIP onde se pretende dar a conhecer alguns dos principais desenvolvimentos legislativos no domínio sócio-laboral e das posições assumidas pela CIP sobre os mesmos.

Através desta publicação, intenta-se, assim, reforçar a defesa dos interesses representados pela Confederação.

A "CIP – Sócio-Laboral em Destaque" conta com o apoio do POISE - Programa Operacional INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO.

Esperamos e acreditamos que esta newsletter constituirá um instrumento útil para todos aqueles que se interessam pelas matérias sócio-laborais em Portugal.

Proposta de Lei 63/XIV [Governo], que procede à suspensão excecional de prazos associados à sobrevigência e caducidade de convenção coletiva de trabalho

A Proposta de Lei (PL) 63/XIV, da autoria do Governo, visa suspender, por um período de 24 meses contados a partir da entrada em vigor da lei que, eventualmente, se lhe siga, os prazos de sobrevigência das convenções coletivas de trabalho, compreendendo, nessa suspensão, os prazos de sobrevigência que se apliquem na sequência de denúncia de convenção coletiva realizada a partir da dita entrada em vigor, bem como os prazos de sobrevigência que estejam em curso, na sequência de denúncia de convenção coletiva de trabalho já realizada.

Do assim sinteticamente sumariado, emergem múltiplos aspetos, qual deles o mais criticável.

Desde logo, a duração projetada para a suspensão: 24 meses. E isso sob a invocação da pandemia e a qualificação da medida como excecional e transitória.

Sucede, porém, que, no âmbito da pandemia COVID-19, medidas, configuradas como excecionais e temporárias, criadas pelo Governo para apoiar empresas e emprego, seguem, como paradigma, a duração inicial de 3 meses – vg. o lay-off simplificado.
Donde que seja, no mínimo, obscuro o real intuito que subjaz a tamanha duração – **uma duração de 2 anos!**

O caráter obscuro ganha, ainda, maior consistência quando se constata que, caso a PL fosse aprovada, em termos práticos, **o *iter* para a caducidade poderia, mesmo, prolongar-se por mais de 4 anos**, mormente se uma das partes recorrer à Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação, prevista no Código do Trabalho.

Um aproximar, a passos largos, da sobrevigência eterna.

Como segundo aspeto, o âmbito objetivo pretendido para a suspensão.

A PL prevê a sua aplicação aos prazos de caducidade em curso, relativamente a convenções coletivas de trabalho já denunciadas, sem deixar absolutamente inequívoca a inaplicabilidade, por juridicamente aberrante, aos processos cujos prazos de sobrevigência, pela legislação vigente, já se encontram esgotados.

Mais: sendo a *ratio* apresentada para a medida a pandemia, e tendo esta sido declarada pela Organização Mundial de Saúde em 11 de março de 2020, o que pode o Governo aduzir para justificar a aplicação da solução a denúncias feitas anteriormente a essa data ?

Como terceiro aspeto, o domínio e alcance desta intervenção legislativa.

De modo patente, é do regime da contratação coletiva que se trata e o alcance da medida traduz um cercear do efeito negocial em que as partes envolvidas anuíram.

Daí que a solução que a PL consubstancia, enferme de inconstitucionalidade, por claramente contendente com o princípio da autonomia coletiva que o artigo 56º da Constituição da República Portuguesa (doravante CRP) consagra, sendo, também, violadora da Convenção n.º 98 da OIT, cujo cerne consiste na liberdade que, em sede de negociação coletiva, deve imperar.

Como quarto aspeto, as razões invocadas para a iniciativa: prevenção de lacunas e dinamização e revitalização da contratação coletiva.

A invocação da prevenção de lacunas em torno da abordagem à caducidade de convenções coletivas, não surge agora *ex novo*, antes repete o que, em 2009, foi determinante na criação da "arbitragem necessária".

Mas, também sob a alegação de prevenir a ocorrência de lacunas decorrentes da caducidade das convenções coletivas, foi criada, em 2019, a Arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação.

Vale isto por dizer que, destinadas à prevenção de eventuais lacunas que pudessem decorrer de caducidade de convenções coletivas, encontra-se o nosso Ordenamento Jus Laboral muito bem apetrechado de mecanismos de resposta.

Quanto à dinâmica e revitalização, não é, seguramente, com instrumentos paralisantes que tal desiderato pode ser, razoavelmente, prosseguido. Bem pelo contrário.

Assim ficaria potenciada, e muito, a retração das partes e a sua indisponibilidade para a negociação. Ou seja, fomentar-se-ia – e de que maneira! – o imobilismo e a estagnação de conteúdos, por mais que o Governo apregoe que "*a liberdade das partes para negociar e a promoção do dinamismo da contratação coletiva são fatores essenciais.*".

E também quando setores há onde vigoram convenções coletivas completamente desfasadas da realidade, onde esta já não se revê minimamente, e onde outro papel não resta à contratação coletiva aplicável a não ser constituir um peso morto, obstrutor e gerador de permanente conflitualidade.

Como quinto aspeto, o quadro e momento temporal em que a iniciativa é desencadeada.

Reportamo-nos à prolação, pelo Supremo Tribunal de Justiça, de dois Arestos impactantes a propósito da questão da caducidade das convenções coletivas e efeitos que, nesse quadro, assume a publicação dos avisos de cessação de vigência.
Nesses dois Acórdãos – Acórdão proferido no Proc. n.º 14752/16.2T8PRT.P1.S1 e Acórdão proferido no Proc. n.º 404/17.0T8STB.E1.S1 –, ambos datados de 11 de dezembro de 2019, reconhece-se, sumariamente, que a caducidade de convenção coletiva não depende da publicação do aviso previsto no n.º 6 do artigo 502º do CT.

No primeiro dos citados Acórdãos refere-se, ainda: "*Fazer depender a eficácia da caducidade da publicação do aviso, é conferir à administração um poder fiscalizador que a lei não lhe concede.*".

E, ainda: "*Aos serviços administrativos apenas cabe proceder à publicação do aviso indicando esta data não lhe conferindo a lei outro poder fiscalizador.*".

FINALMENTE E EM CONCLUSÃO: de tudo quanto anteriormente aqui se deixou dito, ganha suporte a perceção de que o real intento que subjaz a esta iniciativa legislativa é procurar uma encapotada e não disfarçável cobertura para a atuação ilegal, por parte do Governo, mediante o "veto de bolso" que há anos vem fazendo à publicação dos avisos de cessação de vigência de convenções coletivas de trabalho caducadas.

Projeto de Lei 533/XIV [BE] que elimina o banco de horas grupal e por acordo de grupo, a adaptabilidade individual e grupal e reforça a fiscalização dos horários de trabalho

A Confederação na sua Nota crítica realçou os seguintes aspetos:

1.
O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa, por um lado, repor a obrigatoriedade de o empregador enviar o mapa de horário de trabalho para a ACT e, por outro lado, suprimir alguns dos (senão mesmo os) mais relevantes instrumentos de organização do tempo de trabalho, a saber, a adaptabilidade individual e grupal e o banco de horas grupal e por acordo de grupo, revogando, para o efeito, os artigos 205º, 206º e 208º-B do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação em vigor (doravante CT) – cfr. artigos 2º e 3º do PL em apreço.

De acordo com o que se expressa na "Exposição de Motivos" do PL em análise, o Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (doravante BE) alega um extensíssimo arrazoado de comentários, todos no sentido de apontar para os graves malefícios de tais formas de organização do tempo de trabalho, que apelida de "mecanismos" ou "modelos" de "desregulação do tempo de trabalho".

Destaca-se, desde logo, a seguinte afirmação: "*Tendo origem num projeto do governo do PSD e do CDS-PP, a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho que surgiu na sequência do Memorando sobre as Condicionalidades de Política Económica, tinha uma pretensão clara de diminuir o custo do trabalho,*

por via da eliminação de feriados, eliminação do descanso compensatório pela prestação trabalho suplementar, eliminação de dias de férias, redução das compensações pela cessação do contrato de trabalho e introdução de uma nova modalidade do despedimento por inadaptação sem modificação do posto de trabalho. Uma das matérias em relação à qual esta lei assumiu especial enfoque foi a da desregulação do tempo de trabalho.”.

Uma tal afirmação não tem aderência real.

O PL mostra um total desprezo pela competitividade introduzida na economia portuguesa, em 2012, mormente através da legislação laboral.

Os ajustamentos na legislação laboral introduzidos pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como por outros diplomas que se lhe seguiram, potenciaram a agilidade da nossa economia, conferindo maior competitividade às empresas portuguesas nos mercados internacionais, recuperando e conquistando segmentos de mercado ao nível global e alavancando a recuperação notável que se seguiu à crise.

O regresso paulatino à ridificação do quadro jus laboral a que temos vindo a assistir desde 2016 limitaram muito o potencial desta dinâmica de desenvolvimento.

São exemplos nítidos de rigidificação do nosso mercado de trabalho quer a eliminação do Banco de Horas Individual quer restrições introduzidas no regime da contratação a termo – a eliminação do fundamento do trabalhador à procura do primeiro emprego, é uma dessas múltiplas restrições –, que constituem, hoje, um obstáculo bem ressaltável à competitividade das empresas e à capacidade de adaptação da economia para fazer face a conjunturas recessivas, como aquela que já estamos novamente a atravessar.

Estamos todos conscientes de que os atuais níveis de bem-estar económico da grande maioria dos portugueses são ainda insatisfatórios.

Reconhecemos todos que o bem-estar económico dos portugueses depende do seu rendimento.

Todavia, o rendimento só poderá aumentar de forma sustentável se forem criadas as condições necessárias para as empresas produzirem mais.

É por isso necessário recentrar o debate sobre a economia nos seus protagonistas, em quem gera valor económico, em quem cria emprego: as empresas.

E porque somos uma economia de mercado, aberta ao comércio internacional, para que as empresas produzam e vendam mais é também preciso que produzam melhor – ou seja, com maior produtividade – e com ganhos crescentes de competitividade.

O principal critério objetivo de avaliação da política económica deverá ser sempre baseado nos efeitos positivos ou negativos que tais políticas venham a provocar na competitividade das empresas.

Ora, o PL em análise vai claramente no sentido contrário ao desejado, prejudicando a competitividade das empresas portuguesas e a sua capacidade de produzirem mais e distribuírem mais rendimento.

Parece que a mente do BE já não lembra que, em 2011, Portugal foi intervencionado pela Troika e objeto de um resgate por insuficiência de recursos para saldar as suas dívidas.

Mas o ponto de viragem tem um momento marcante, que o BE quer, de toda a forma e feitio, mascarar.

Tal ponto tem origem nas medidas previstas na já citada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, bem como noutras que a estas se têm de somar, que contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, consequentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

O que se verificou, pois, não foi a "*pretensão clara de diminuir o custo do trabalho*" – como quer fazer crer o BE – mas, isso sim, a introdução de maior competitividade na economia portuguesa, através das empresas e dos seus trabalhadores.

Cremos, aliás, que até o BE reconhece que sem empresas não há emprego nem rendimentos que a este estão associados.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo, mesmo de frontal rejeição, de toda o PL em apreço, através da qual se intenta subtrair à economia portuguesa dos mais relevantes instrumentos de competitividade que lhe têm permitido ombrear com os seus mais diretos concorrentes num Mundo em constante mutação e competição.

Ainda em sede de "Exposição de Motivos" do PL em análise, o BE refere o seguinte: *«No programa do XXI Governo foi identificada a necessidade de "Revogar a possibilidade, introduzida no Código do Trabalho de 2012, de existência de um banco de horas individual por mero «acordo» entre o empregador e o trabalhador, remetendo o banco de horas para a esfera da negociação coletiva ou para acordos de grupo, onde deve estar a regulação da organização do tempo de trabalho". Acrescenta ainda o Programa do Governo que com a revogação desta alteração à legislação laboral feita pela Direita se visa "reequilibrar a legislação laboral, bem <u>como eliminar a confusão deliberadamente introduzida na regulamentação da flexibilidade na organização do tempo de trabalho</u>, que permitiu a pulverização e individualização de diferentes horários de trabalho nas mesmas empresas". Ora, pela sua natureza, a mesma censura é inteiramente aplicável ao mecanismo da adaptabilidade individual contemplado no artigo 205.º do Código do Trabalho. Com efeito, segundo com o Livro Verde sobre as Relações Laborais em 2014, este último mecanismo abrangia 305 mil trabalhadores, a que se somavam 18 mil abrangidos pelo mecanismo do banco de horas individual.*» (sublinhado nosso).

Ora, ao contrário do que dizia o Programa do XXI Governo, ainda que corretamente citado pelo BE, tal possibilidade não foi introduzida com o objetivo de criar "confusão" na regulamentação da flexibilidade na organização do tempo de trabalho.

Pelo menos crê-se não ter sido essa a intenção do Governo Socialista quando negociou celebrou, em nome do Estado Português, o Memorando de Entendimento (MoU) com a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu, em 17 de maio de 2011.

Aí se refere, no subponto i do ponto 4.6, a propósito dos "Regimes dos Tempos de Trabalho" que, até ao final do 4º trimestre de 2011, "*O Governo efectuará reformas nos regimes dos tempos de trabalho,*

tendo em vista conter as flutuações do emprego ao longo do ciclo económico, incorporar melhor as diferenças nos padrões de trabalho nos vários sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas. i. O Governo irá elaborar uma avaliação relativa à utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009 e preparar um plano de acção para promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, incluindo as modalidades que permitam a adopção do regime laboral do "banco de horas", por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa." (sublinhado nosso).

E, de facto, foi com base na constatação da irredutibilidade dos sindicatos em introduzir flexibilidade na organização do tempo de trabalho através da contratação coletiva, mormente através da instituição do banco de horas – era reduzido o número dos que tinham anuído em sentido inverso –, com vista a aumentar a competitividade, que se desenhou o designado "banco de horas individual".

Voltar ao quadro anterior à possibilidade de criação deste instrumento por acordo, é não só retirar a um universo muito grande de empresas este instrumento do maior relevo na flexibilidade que a competitividade impõe, como contribuir negativamente para a dinamização que se diz querer imprimir à contratação coletiva.

Chegados ao momento presente, confrontados com Pandemia em curso, estamos, novamente, envolvidos numa crise económica e social, em que retoma económica se está a processar a um ritmo mais lento do que desejado.

Acresce que, face à presente situação de combate à pandemia do COVID-19, que ainda atravessamos, para o qual muito tem sido exigido em termos de produção legislativa, este não é o momento mais adequado para a introdução de alterações legislativas em diplomas da maior relevância como é o Código do Trabalho.

Em conclusão: As medidas implementadas em 2011, destinadas a promover a competitividade da economia, contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, consequentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

Sentido inverso alavancado por setores bem tradicionais da nossa economia e que destes instrumentos fizeram uma maior utilização.

Tais instrumentos assumem, no momento presente, importância fulcral e devem voltar a ser convocados, na sua plenitude, para inverter o sentido conjuntural regressivo que, recentemente, tem vindo a ser trilhado pela nossa economia.

Assim, em matéria de organização do tempo de trabalho, o PL consubstancia um instrumento verdadeiramente devastador ao nível dos efeitos económicos.

2.

Ainda na "Exposição de motivos" do PL em apreço, o BE justifica a intenção de reposição da obrigatoriedade de o empregador enviar o mapa de horário de trabalho para a ACT da seguinte forma: "*A Lei 23/2012 de 25 de junho foi mais longe, reduzindo as competências fiscalizadoras da ACT, desde logo eliminando a obrigatoriedade de envio do mapa de horário de trabalho para a ACT por parte da entidade empregadora. Não é despiciendo, de resto, que a alteração sistemática de mapas de horário*

de trabalho, enquanto exercício do poder de direção da entidade de empregadora esteja, não raras vezes, relacionada com outros comportamentos que configuram formas de assédio moral sobre os trabalhadores, mas que se têm tornado mais difíceis de fiscalizar e de combater. De facto, sob o pretexto da desburocratização da fiscalização, facilitou-se o abuso patronal.".

Ora, como se pode ler na "Exposição de Motivos" da Proposta de Lei n.º 46/XII, que deu origem à já citada Lei n.º 23/2012, de 25 de junho: "*No que concerne à fiscalização das condições de trabalho e comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho, são adotadas as seguintes medidas:*

(…)
iv) Eliminação da obrigatoriedade do envio do mapa de horário de trabalho;
(…)
Estas alterações visam reduzir procedimentos burocráticos, possibilitando a dispensa de formalidades às empresas que não têm reflexo efetivo nas condições de trabalho. Por outro lado, estas medidas permitem também racionalizar a atuação da Autoridade para as Condições de Trabalho, ***permitindo-lhe centrar a sua atividade no controlo efetivo das condições de trabalho***." (sombreado nosso).

Do confronto entre as posições acima transcritas, resulta meridianamente claro, que da obrigação em causa, apenas resultava uma maior burocracia quer para as entidades empregadoras quer para a ACT, pelo a sua reposição apenas servirá para, de factos, dispersar a atividade da ACT, em vez de lhe permitir focalizar-se naquilo que é a sua principal missão: proceder à fiscalização efetiva das condições de trabalho.

Assim sendo, também quanto a este aspeto, o PL em apreço merece frontal discordância.

3.
A discordância e frontal rejeição incide, também, na metodologia.

Através do Projeto em análise, o BE (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação dos dispositivos que regulam, no CT, a organização do tempo de trabalho, emerge de três Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), a saber:
− O "Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal", de 25 de junho de 2008, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho (doravante CT) de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; e
− O "Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego" (doravante CCCE), celebrado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de janeiro de 2012;
− O acordo tripartido para "Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva", subscrito pelo Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, em 18 de junho de 2018.

A matéria assume relevo do maior impacto e alcance no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

E isto quando se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Em suma, através do PL em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

Perante este enquadramento, a CIP formula um juízo muito negativo, determinante de frontal rejeição, ao PL em apreço.

Contributo para a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza

1.
A pobreza e a exclusão social (dimensões, quase sempre, associadas), e o seu combate envolvem múltiplas componentes e assumem especial complexidade, uma vez que respeitam a dimensões humanas que, muitas vezes, ficam aquém dos mínimos de dignidade que todos defendemos.

Não obstante este quadro, devemos procurar ser realistas e objetivos na procura das soluções que se impõem no combate a este flagelo.

2.
A pobreza e a exclusão social revestem particular importância na medida que ainda nos defrontamos com um cenário em que parte da população se encontra excluída do mercado de trabalho.

E quando se aborda a questão do desemprego no âmbito da temática da pobreza, é porque, para esta Confederação, a integração das pessoas no mercado de trabalho constitui o instrumento mais eficaz de combate à pobreza e à exclusão social.

De facto, não obstante a importância de outras ações que se possam desenvolver, como, a título de mero exemplo, ações de voluntariado ou ações no domínio da Responsabilidade Social das Empresas, para a CIP é claro que a pobreza/exclusão, em grande medida, resulta ou tem como causa principal, o desemprego.

Como é comumente reconhecido, as sucessivas crises tiveram e têm um impacto significativo na pobreza e exclusão social.

3.
Mais importante do que olhar o passado, é focalizarmo-nos no futuro e nas soluções que se impõem no combate ao flagelo da pobreza e exclusão social.

Como já se referiu, na perspetiva da CIP, a forma mais eficaz de combater a pobreza e a exclusão social, é através da **integração das pessoas no mercado de trabalho**.

Neste sentido, é imperativo **que se assegure que as pessoas com capacidade para trabalharem, e que se encontram arredadas do mercado de trabalho, sejam rapidamente aí integradas**.

Portugal e, diga-se, a Europa, precisa destas pessoas, e a sua integração constitui não só um modo eficiente para se combater a pobreza e a exclusão social, mas também para enfrentar os desafios demográficos do envelhecimento da população, cujos efeitos se repercutem na sustentabilidade económica e financeira dos sistemas de proteção social.

O acento tónico da inclusão tem de centrar-se na mobilização das pessoas para o trabalho e não quedar-se em meros quadros que as incentivem a manter-se fora do mercado de trabalho.

A Comissão Europeia no passado já alertou, e a nosso ver bem, para o perigo do "poverty-trap" que soluções deste género podem representar.

A abordagem de uma temática com estes contornos deve, no entanto, ser feita de uma forma holística.

A integração de grupos desfavorecidos no mercado de trabalho implica a utilização de políticas ativas de emprego assentes na formação profissional, na responsabilidade individual para a procura de emprego, e, não menos importante, numa disponibilização mais racional de formas de trabalho flexíveis.

Parâmetros que, claramente, se projetam e assentam em múltiplas dimensões de índole económica, social e cultural.

4.

Enuncia-se, de seguida, algumas medidas que entendemos não poderem deixar de integrar **o quadro de promoção do acesso ao trabalho**.

Em primeiro lugar, como medidas que podem potenciar o acesso ao mercado de trabalho importa referir os **sistemas de benefícios** que, sendo essenciais ao nível da proteção social, podem, do mesmo passo, desencorajar as pessoas para o mercado de trabalho.

Não se trata de proscrever este tipo de apoios, mas tão somente procurar que os mesmos não fomentem situações de desencorajamento ao ingresso nesse mercado de trabalho.

Como é óbvio, nem todas as pessoas com idade para trabalhar podem fazê-lo – veja-se situações de doença, incapacidade física ou mental. É nesses núcleos que os apoios devem ser focalizados com o objetivo de lhes ser proporcionada uma vida digna.

O maior desafio das sociedades e dos responsáveis consiste em levar as pessoas que podem efetivamente trabalhar, a fazê-lo, e providenciar apoio social a quem realmente dele carece.

Neste âmbito, reconhecemos que as questões remuneratórias assumem relevo não despiciendo.

Como a CIP tem referido noutras ocasiões, as remunerações em Portugal são baixas, nomeadamente quando comparadas com os Estados-Membros da União. Não obstante, também temos de reconhecer que a produtividade nesses países é muito superior à verificada a nível nacional.

A adequação **das políticas ativas de emprego** - providenciando incentivos aos empregadores para contratarem as pessoas mais afastadas do mercado de trabalho - tem obtido resultados muito satisfatórios em países como a Dinamarca, Irlanda, Reino-Unido e Holanda. Contudo, como este tipo de medidas custa muito dinheiro, e porque nem sempre traz, de imediato, resultados visíveis, é crucial que os Estados-Membros façam uma gestão eficiente do investimento público nessas políticas.

Para além de medidas deste tipo, e a par dos sistemas modernos de proteção social, são igualmente vetores cruciais de inclusão a formação ao longo da vida, e uma legislação laboral flexível.

Começando por este último ponto, é inequívoco que uma **legislação laboral** demasiado rígida é particularmente hostil à integração dos grupos mais desfavorecidos no mercado de trabalho, além de que levam a períodos mais longos de desemprego.

Uma rigidez excessiva da legislação laboral confere segurança aos que estão dentro do sistema, mas, simultaneamente, produz o efeito nefasto de impedir o ingresso daqueles que estão fora dele.

Flexibilizar leva, assim, a uma maior inclusão social e a menos discriminação.

Porém, a legislação laboral portuguesa está longe, muito longe, de se considerar flexível.

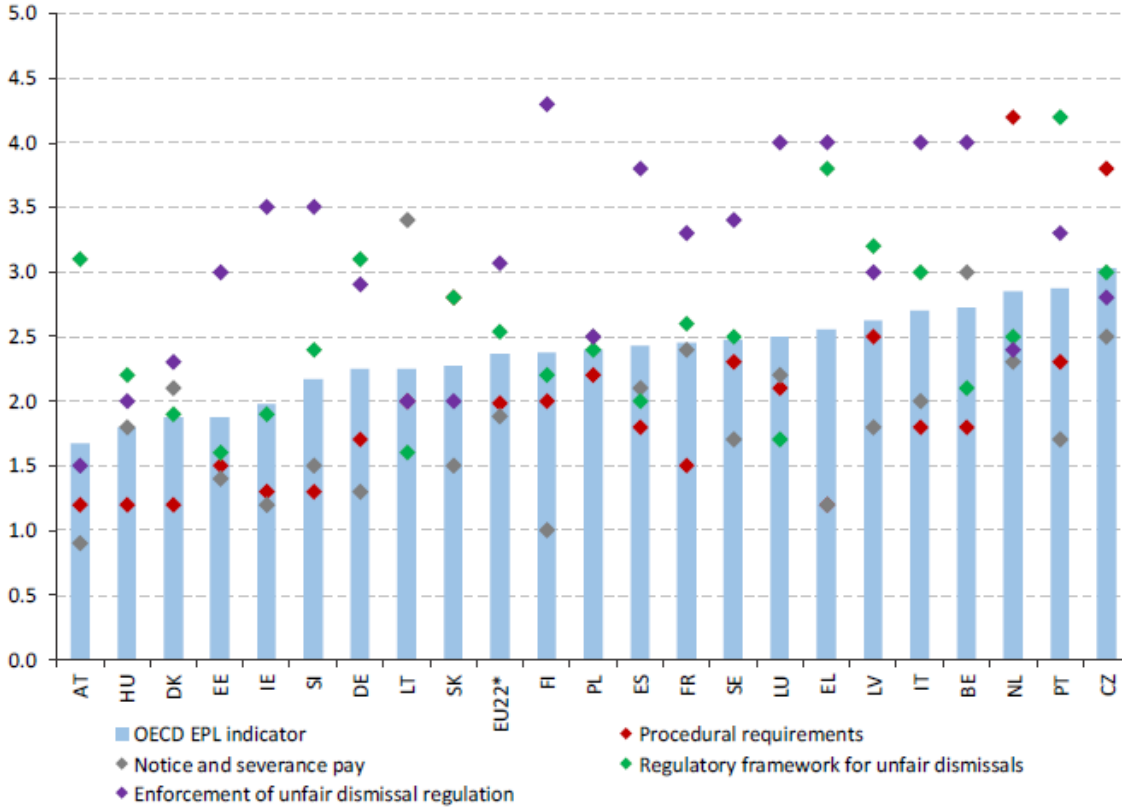
Neste âmbito, é de sublinhar a seguinte passagem vertida na página 82 da proposta de Relatório Conjunto sobre o Emprego 2021 da Comissão Europeia:

"Protection Legislation (EPL) indicator, in a ranking of 0 to 6. Some Member States, such as Denmark, Estonia, Hungary, Ireland and Austria, have an overall score of the EPL indicator below 2, pointing to a more flexible regulation of labour markets; while others, such as Belgium, Czechia, Italy, Latvia, the Netherlands and Portugal, show an EPL indicator between 2.5 and 3, pointing to more tightly regulated labour markets." (sublinhados nossos).

De acordo com a "*Figure 48: Member States have shaped differently their employment protection legislation*", Portugal é o segundo país com a legislação protetora de emprego mais rígida da União.

Figure 48: Member States have shaped differently their employment protection legislation

OECD indicators: Strictness of regulation of individual dismissals of regular workers, 2019



(*) EU-22 refers to the average score of the 22 Member States analysed in the OECD EPL database.
Source: 2020 OECD indicators of employment protection legislation.

Relativamente à **formação e educação**, são igualmente componentes essenciais para ajudar as pessoas a adquirirem competências necessárias para enfrentarem os desafios do progresso, possibilitando, ainda, que as empresas possam desenvolver a sua capacidade de inovação e a sua competitividade.

Porém, muitos dos que se encontram afastados do mercado de trabalho carecem de competências básicas, pelo que se julga necessário desenvolver ou melhorar tais competências e abordar as desvantagens educacionais através, eventualmente, da educação e formação "à medida", incluindo mesmo, quando necessário, apoio psicológico.

Na perspetiva da CIP, exige-se, ainda, um forte combate ao abandono escolar precoce, sendo fundamental estimular a permanência dos jovens no ensino.

É preciso, igualmente, consciencializar os jovens – e os seus pais - de que uma maior permanência no ensino contribui, de forma significativa, para a melhoria e potenciação da sua empregabilidade.

Sem prejuízo das medidas enunciadas, existe um vetor central, transversal, que condiciona o sucesso de toda e qualquer medida individual.

Como já referido, a pobreza está muito ligada a situações de desemprego, pelo que a melhoria dos níveis de emprego ganha aqui relevo acrescido.

Ora, a melhoria dos níveis de emprego só é possível **com maior crescimento**.

A única via para criar emprego sustentável é através das empresas, pelo que só com a preservação da viabilidade destas e a criação de novas ou desenvolvimento das existentes, será possível manter e gerar novos postos de trabalho.

Na riqueza que as empresas podem potencialmente gerar, reside a criação de mais e melhores empregos, a oferta de melhores produtos e serviços e a prosperidade económica das comunidades onde desenvolvam as suas atividades e, assim, a diminuição da pobreza e o reforço da coesão social.

Mas, às medidas referidas, outras podem e devem agregar-se:

- **Usar efetivamente os instrumentos financeiros existentes, designadamente o Fundo Social Europeu;**

- **Assegurar o acesso à saúde, educação, habitação e aos serviços de Segurança Social.**

5.
Uma nota final para sublinhar que a CIP tem bem presentes os constrangimentos orçamentais que se colocam ao País e que impedem que as políticas enunciadas sejam implementadas de uma só vez.

Mas a sua realização paulatina, à medida que se forem tornando financeiramente viáveis, deve ter lugar sem hesitações.

Para saber mais ou obter outras informações poderá contactar a CIP, através do seu Pólo de Atendimento, presencialmente, na sede da CIP, sita na Praça das Indústrias, 1300-307, Lisboa, ou através dos seguintes meios:

E-mail – dajsl@cip.org.pt
Telefone – 21 316 47 00
Fax – 21 357 99 86
Portal da CIP – www.cip.org.pt