



CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Sócio-Laboral em Destaque

julho a setembro de 2021

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.

Acordo “Formação Profissional e Qualificação: Um Desígnio Estratégico para as Pessoas, para as Empresas e para o País”

O Governo e os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, à exceção da CGTP-IN, assinaram no dia 28.julho.2021, o Acordo “Formação Profissional e Qualificação: Um Desígnio Estratégico para as Pessoas, para as Empresas e para o País”.

O Acordo traduz o resultado dos trabalhos do Grupo de Trabalho Tripartido para as questões da Formação e Qualificação Profissionais, criado no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), os quais se iniciaram no dia 29 de setembro de 2020, e, também, das discussões tidas nesta última sede.

Como acordo, representa um equilíbrio, sendo certo que, no mesmo, não se identificam especiais aspetos prejudiciais aos interesses dos empregadores ao nível nacional.

Na perspetiva da CIP, o Acordo apresenta pressupostos e medidas positivas.

No que aos pressupostos diz respeito, destaca-se o reconhecimento da importância:

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Da qualificação da população portuguesa enquanto pilar essencial para o crescimento económico e para a promoção da coesão social.
- Da satisfação das necessidades da economia / mercado de trabalho.
- Da necessidade de reformulação dos perfis profissionais.
- Do importante papel a desempenhar pelos Parceiros Sociais.

No que concerne às medidas a promover, destacam-se as seguintes:

- O reforço e aceleração do investimento na requalificação, instalação e reequipamento, nomeadamente tecnológico e digital, das infraestruturas dos centros de formação profissional, incluindo os centros de natureza protocolar, nomeadamente em setores e territórios prioritários e com necessidade de melhor cobertura.
- O alargamento da rede de centros protocolares para setores de atividade onde tal faça sentido, em particular em áreas particularmente dinâmicas da economia nacional e setores emergentes nas tendências de emprego e necessidades do mercado.
- Respostas rápidas, flexíveis e pouco onerosas em termos financeiros e burocráticos para as micro, pequenas e médias empresas.
- Formação específica para empresários.
- Incentivos à participação das empresas e das pessoas.
- Incentivo a formatos alternativos de ensino, que aproximem as escolas das empresas e vice-versa, como por exemplo: reforçar o sistema de aprendizagem (alternância entre escola e empresa); incrementar a formação em posto de trabalho; incentivar os estágios pós-formação.

A implementação do citado Acordo será objeto de discussão com os Parceiros Sociais.

Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho

A CIP analisou e remeteu ao Governo a sua crítica à “*Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho*”, documento distribuído pela tutela em 21 de julho de 2021 em sede de CPCS.

A CIP, em geral, referiu o seguinte:

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



I – Em geral

1.

A “*Agenda do Trabalho Digno e Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho*”, distribuída pelo Governo na reunião da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), realizada no passado dia 21 de julho, contém as propostas que o Governo entende serem as adequadas para “*melhorar os instrumentos de regulação do mercado de trabalho e de promoção do trabalho digno nas suas diferentes dimensões, com especial impacto sobre os jovens*”, face à conjuntura em que nos encontramos.

Como se indica no documento em análise, o Governo submete tais propostas aos parceiros sociais “*para pronúncia e discussão*” e “*solicita contributos de modo a avaliar a pertinência quer das linhas estratégicas e das propostas incluídas, quer de clarificar e densificar alguns dos seus elementos*”.

Estranha-se, desde logo, que esta iniciativa tenha lugar, apenas e tão-só, formalmente ligada ao “*Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*” (Documento distribuído pelo Governo na reunião da CPCS, em 30/03/2021), cuja discussão, com o envolvimento dos parceiros sociais, começou em julho de 2020, tendo sido colocada em discussão pública uma “*versão preliminar*” desse mesmo Livro entre os dias 2 e 22 de junho de 2021.

E dizemos “*apenas e tão-só*” formalmente ligada ao referido Livro Verde, na medida em que o este Livro só é citado duas vezes na Agenda em apreço e continuamos sem saber qual o resultado do “*exercício reflexivo*” efetuado “*em torno*” do mesmo, a que o Governo alude, dizendo, aliás, que tal exercício se encontra “*concluído no essencial*”.

Temos dito que “*o progresso económico, social e humano não tem ideologia*”. Por isso mesmo, insistentemente reiterámos e deixámos bem vincado que, após a apresentação e discussão do “*Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*”, teria de se lhe seguir um Livro Branco sobre a mesma matéria, onde, com base nas reflexões efetuadas, fossem apresentadas possíveis medidas materializadoras de orientações.

Em sede de CPCS, o Governo sempre se mostrou totalmente insensível à necessidade de querer levar a cabo a tarefa de realizar um Livro Branco.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Neste circunstancialismo, as reflexões efetuadas em torno do “*Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*” são somente do próprio Governo e a justificação ou necessidade objetiva das propostas vertidas na Agenda em apreço é algo a que provavelmente nunca teremos acesso.

Tudo o que nos permite concluir que a motivação de tais propostas assume um carácter eminentemente político, que passa por priorizar esta dimensão face à realidade económica atual e a curto prazo, evitando reconhecer a profundidade e impacto da crise – o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) parece ser a “bala de prata” do Governo para o desenvolvimento futuro do País –, passando ao lado das oportunidades e desafios que se colocam ao mercado de trabalho e desperdiçando um momento essencial para equacionar medidas que potenciem a capacidade competitiva das nossas empresas e a empregabilidade dos trabalhadores.

2.

A CIP continua convicta de que, mesmo em época de crise, a única via para criar emprego sustentável são as empresas, pelo que só através da preservação da viabilidade destas e da criação de novas ou do desenvolvimento das existentes, será possível gerar novos postos de trabalho.

É, assim, necessário combater os fatores que condicionam o desenvolvimento e, não raro, a própria sobrevivência das empresas, como, por exemplo, o acesso ao financiamento, o excessivo enquadramento regulamentar e burocrático da atividade económica, a ineficácia e lentidão da Administração Pública, os obstáculos à concorrência, como a economia informal, e a prestação de serviços públicos, de onde se destaca a aplicação da Justiça pelos Tribunais.

Pressuposto essencial do Trabalho Digno é a existência de trabalho e, assim, a existência de empresas, pelo que não se compreende o agravamento de custos e obrigações burocráticas que, para as empresas, decorrem da grande maioria das propostas constantes do documento em análise.

Dito de outra forma: discutir uma Agenda do Trabalho Digno e a Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho sem Empresas é o mesmo que discutir uma Agenda e os Jovens no Mercado de Trabalho sem Trabalho e sem Mercado para trabalhar.

No momento presente, a prioridade deve consistir em dar resposta às consequências da mudança em curso, mormente aos efeitos negativos causados pela pandemia Covid-19 – pelo que se questiona a tempestividade da

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



discussão das propostas do Governo constantes da Agenda em análise – importando, sobretudo, potenciar, também através do quadro jurídico regulador das relações laborais, a promoção da produtividade e da competitividade do tecido produtivo e, assim, o crescimento, preservando e aumentando o emprego.

Foi, aliás, o próprio Governador do Banco de Portugal, Mário Centeno, ex-Ministro das Finanças, que, em meados de junho deste ano, alertava no sentido de que legislação laboral deve ser estável, elogiando a resposta dada pela legislação laboral portuguesa durante a crise, dizendo, do mesmo passo, que alterações não ajudariam a retoma.

Na verdade, o desafio da luta contra a pandemia do Covid 19, a recuperação das finanças públicas e das empresas, a par da promoção da sustentabilidade do emprego e o fomento de novos empregos, são hoje, e provavelmente nos anos mais próximos, os grandes desafios que se colocam ao nosso País, nomeadamente, no que ora interessa, no campo das políticas de emprego e em matéria de ordenamento jurídico laboral.

Se queremos aspirar a uma recuperação rápida, temos que começar por admitir que vivemos tempos de grande incerteza quanto ao futuro, onde o otimismo tem de ser temperado com medidas destinadas, em primeira linha, a mitigar os efeitos que o encerramento de estabelecimentos e a suspensão de atividades produziu, produz e ainda pode vir a produzir na economia.

A CIP tem defendido que, para alcançar tal desiderato, é necessário, **com foros de absoluta imperiosidade**:

- Repor o regime inicial do lay-off simplificado, mormente quanto aos fundamentos de acesso ao instrumento, com a explicitação inequívoca que a interrupção das cadeias de abastecimento globais, a suspensão ou cancelamento de encomendas e as quebras de faturação têm de, tal como no início da pandemia, poder fundamentar o recurso ao lay-off simplificado e que, nesse quadro, tanto relevam as relações internas como as externas;
- Deixar de discriminar entre grandes empresas e micro e PME's relativamente à isenção total e/ou dispensa parcial do pagamento de contribuições para a Segurança Social, como tem sido feito nalgumas medidas;
- Prolongar, no âmbito da medida de apoio extraordinário à retoma progressiva de atividade em empresas em situação de crise empresarial, pelo menos até dezembro de 2021, a possibilidade de redução temporária do período normal de trabalho até 100%;

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Eliminar as dificuldades criadas ao nível da gestão, advindas da circunstância de se garantir o rendimento total dos trabalhadores, mesmo que não prestem qualquer atividade, até ao triplo do Retribuição Mínima Mensal Garantida (ou seja €1.995,00);
- Não dificultar às empresas a racionalização dos seus recursos humanos, através da exigência da manutenção do nível de emprego ou da proibição de realizar ou, sequer, iniciar procedimentos de despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por inadaptação.

O documento em apreço, pouco ou nada adianta nesta matéria (prioridade imediata de assegurar a produtividade e competitividade do tecido produtivo) e, portanto, sobre a imperiosidade, atual e permanente, de assegurar o presente para alcançar o futuro.

Bem pelo contrário. A Agenda em análise contém propostas verdadeiramente nefastas para a competitividade das empresas e desenvolvimento socioeconómico do País.

3.

Na perspetiva da CIP, a Agenda em apreço reflete uma estratégia que se limita a reagir aos sintomas mais mediáticos da crise, através da criação de drásticas restrições às formas atípicas de contratação legalmente consagradas, ignorando a necessidade de contribuir, no momento atual, para a sobrevivência das empresas e para a sua capacidade de preservar emprego e impulsionar o relançamento da economia.

Menosprezam-se os impactos que as propostas com que o Governo intenta materializar tal estratégia terão no emprego e na sustentabilidade futura das empresas financeiramente mais vulneráveis.

Questiona-se, aliás: Desenvolveu o Governo algum estudo de impacto socioeconómico sobre as propostas apresentadas ? Ou pretende continuar a implementar medidas sem, de forma objetiva, prever os impactos das soluções ?

Na perspetiva da CIP, é absolutamente necessário estimar os impactos na economia real, ou seja, junto das empresas, das medidas que ora apresenta.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Mais, tendo em conta que algumas das propostas apresentadas assumem um cariz económico-financeiro, é necessário apurar o seu impacto no Orçamento de Estado ou, de modo ainda mais específico, no Orçamento da Segurança Social, sendo de ressaltar que, em particular quanto a este último, a sustentabilidade do Sistema se encontra, já hoje, perante fortes constrangimentos e pressões.

Constata-se, também, na esteira da análise a que Governo procede na parte introdutória da Agenda em referência, que a reversão de muitos dos ajustamentos feitos em 2012, no domínio sócio-laboral, limita a capacidade da economia e das empresas poderem recuperar da crise económica e social em que novamente nos encontramos.

Tais ajustamentos 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 à rigidificação do quadro jus laboral a que temos vindo a assistir desde 2016 limitaram e limitam muito o potencial desta dinâmica de desenvolvimento.

A reforma de 2019, vertida na Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, contém exemplos bem 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 de trabalhador à procura do primeiro emprego, é uma dessas múltiplas restrições –, são exemplos de rigidificação do nosso mercado de trabalho, constituindo obstáculo bem ressaltável à competitividade das empresas e à capacidade de adaptação da economia para fazer face a conjunturas como aquela que estamos novamente a atravessar.

4.

A pandemia causada pelo COVID-19 convoca uma nova realidade que se afigura disruptiva relativamente à evolução económica e social verificável até ao seu surgimento.

Os impactos económicos e sociais provocados pela redução ou suspensão de atividades nas empresas e nos mercados estão a ter consequências nefastas que é necessário encarar através da conceção e implementação de medidas que permitam, no momento presente, estabilizar a situação e, posteriormente, acelerar a retoma, atenuando, concomitantemente, todos os efeitos negativos que emergem desta situação.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



É preciso reconhecer, de forma frontal e sem rodeios, que a atividade económica poderá conhecer, ainda, recuos, sendo, portanto, absolutamente essencial a existência de instrumentos de gestão flexíveis de molde a que se possa decidir com racionalidade face ao quadro que se deprece.

Mas, mais grave ainda, é que muita da atividade que se manteve durante a fase de contenção da pandemia, mormente em setores especialmente vocacionados para a exportação, regista quebras nos fornecimentos de matérias-primas e cancelamentos de encomendas.

Como a CIP tem insistente e reiteradamente defendido, quer na fase de estabilização quer no período de recuperação que se lhe deverá seguir, é absolutamente imperioso **criar um ambiente regulatório favorável ao desenvolvimento da atividade económica, imbuído da maior flexibilidade**, por forma a propiciar às empresas instrumentos que lhes permitam ajustar as suas atividades à volubilidade das circunstâncias e satisfazer todas as oportunidades de encomendas que surjam no mercado, contendo o alargamento dos níveis de desemprego.

Para dar resposta às consequências da mudança em curso, torna-se, portanto, imprescindível potenciar, também através do quadro jurídico regulador das relações laborais, a promoção da produtividade e da competitividade do tecido produtivo.

Para alcançar tal desiderato cumpre resolver “velhos” problemas que ainda se colocam no âmbito do emprego e das relações laborais em Portugal, totalmente incontornáveis, que exigem resposta há décadas, a saber:

- Possibilitar, por acordo entre as partes ou negociação coletiva, que o período normal de trabalho nacional possa ser anualizado, em termos de trabalho efetivo;
- Possibilitar a diminuição da retribuição por acordo entre as partes;
- Limitar a reintegração obrigatória aos casos de despedimento ilícito fundado em violação de direitos fundamentais (motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos);
- Definir critérios conducentes à não aplicação, em simultâneo, de mais de um Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), ao nível de Sector ou empresa;
- Consagrar a necessidade de renovação do quadro das empresas como fundamento objetivo de despedimento;
- Efetivar a evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) de forma previsível, sustentada e sustentável face à evolução da economia e competitividade nacionais, definindo, em Concertação Social, um método para a sua determinação, pautado por grande pragmatismo e que tenha em conta o desempenho das

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



empresas e da envolvente internacional, assente em parâmetros objetivos controláveis e monitorizáveis, para determinar o seu valor.

A crise gerada pela pandemia agudizou, no entanto, a necessidade de se convocar mais meios e instrumentos com vista a acelerar a retoma económica, incrementando, para este efeito, a capacidade competitiva das empresas e absorção de mais jovens no mercado de trabalho. Com vista a alcançar este desiderato, torna-se necessário:

- Suspender o requisito relativo à criação líquida de emprego como condição de acesso (ou manutenção) a apoios à oferta de emprego;
- Eliminar as quotas para acesso ao subsídio de desemprego nas revogações por mútuo acordo;
- Admitir e apoiar a passagem de um trabalhador mais antigo, do regime de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, procedendo à contratação de um trabalhador mais novo a quem o mais antigo passe o testemunho.

Ora, as propostas do Governo contidas no documento em apreço encontram-se nos antípodas do que é necessário à retoma e ao restabelecimento da confiança, na medida em que agravam, ainda mais, a rigidificação do quadro jus laboral vigente.

Em suma, no seguimento daquilo que tem vindo a ser uma política constante do Governo – vertida nos Orçamentos de Estado para 2020 e para 2021, bem como nos documentos “Um Orçamento que combate a pandemia, protege as pessoas e apoia a economia e o emprego” e “*ORÇAMENTO DO ESTADO E PERSPETIVAS PARA 2021 - Documento de suporte para discussão em sede de CPCS*”, ambos de outubro de 2020 –, visa-se, apenas, objetivos de resposta social aos efeitos da crise, conformando-se com os impactos da recessão, ao invés de combater as suas ondas de choque e de promover a economia e o emprego.

É uma Agenda para suportar, mantendo, ainda que sem qualquer racionalidade, postos de trabalho ao transe e adiar o desemprego, mas não serve para apoiar ou criar emprego sustentável, dinâmico e produtivo.

5.

Sem prejuízo do que adiante se dirá em sede de comentários “Em especial”, as propostas do Governo vertidas na Agenda em análise incidem, essencialmente, nos seguintes domínios:

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



a) Combate à precariedade e à segmentação laboral, sobretudo entre os jovens

As propostas do Governo neste domínio visam, em geral, introduzir maiores restrições a formas de contratação legalmente consagradas, reforçando, simultaneamente, os poderes da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

O “*combate à precariedade*” vem seguindo a receita: alargamento da presunção de laboralidade e/ou restrição da contratação a termo e do trabalho temporário – cfr. a já citada Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que restringiu fortemente a contratação a termo, retirando, inclusive e de forma incompreensível, espaço à negociação coletiva neste domínio.

O “*combate à precariedade*” tem de passar, antes, por medidas que tornem mais atrativa a contratação pelas empresas, proporcionando um quadro legal suficientemente claro e flexível que lhes permita o ajustamento do seu quadro de pessoal em situações de redução de atividade.

O Governo parece não ter em conta vetores fundamentais do funcionamento da nossa economia, inserida no mercado global, onde as empresas se encontram sujeitas a forte concorrência internacional.

É necessário ter presente que a diversificação das formas de contratação é essencial para o bom funcionamento do mercado de trabalho, mormente perante a volubilidade e incerteza com que as necessidades se apresentam e absoluta imperiosidade de não se perderem oportunidades comerciais que podem surgir.

Diga-se, aliás, que a legislação laboral portuguesa está longe, muito longe, de se considerar flexível, como é sublinhado por diversas entidades internacionais (como a OCDE e o FMI, que relevam o elevado nível do nosso “Índice de Proteção Laboral (EPL)”) e europeias, de entre as quais se destaca a Comissão Europeia.

No âmbito das Recomendações Específicas relativas a Portugal, nos anos de 2017 e 2018, a Comissão Europeia foi clara no sentido de recomendar a Portugal que procedesse à alteração do regime jurídico do despedimento individual associado aos contratos de duração indeterminada – e não ao regime da contratação a termo –, com o objetivo de promover a criação de emprego baseado naquele mesmo tipo de contratos, reduzindo, assim, os níveis de segmentação registados no nosso País.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:

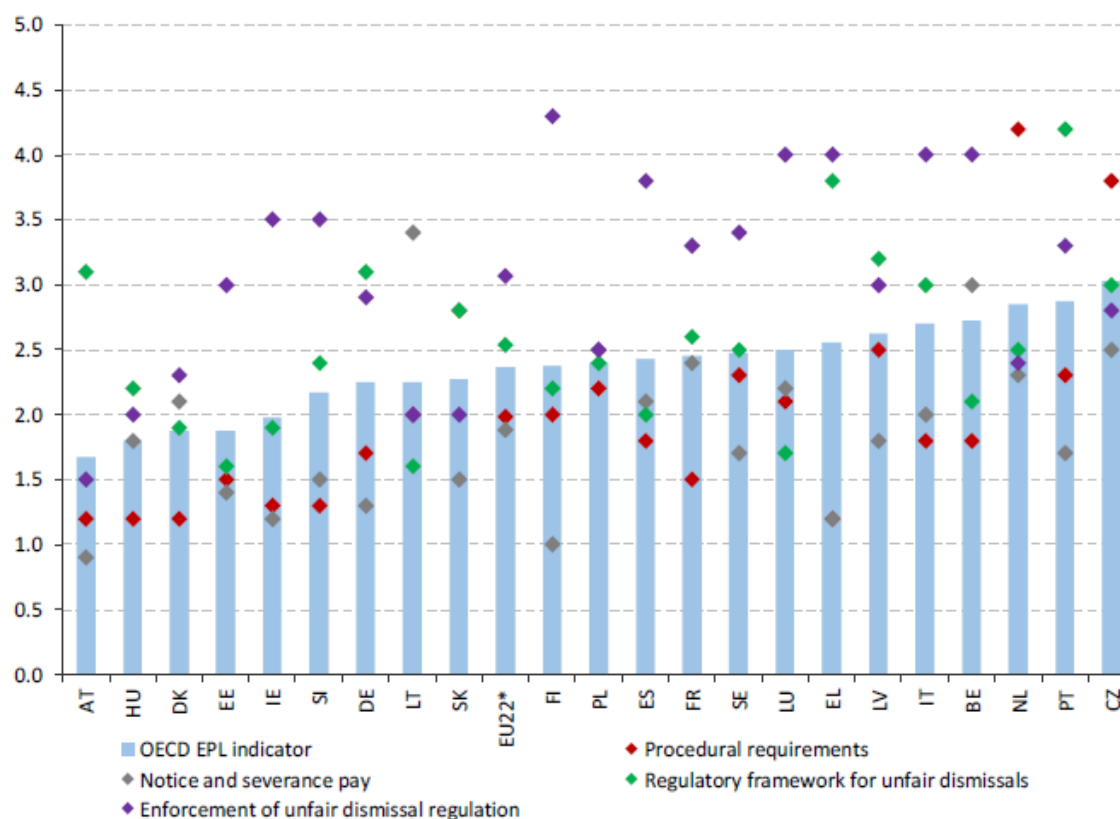


Mais recentemente, no Relatório Conjunto sobre o Emprego 2021 da Comissão Europeia, adotado no Conselho Europeu em 9 de março de 2021, pode ler-se, na pág. 82, o seguinte: “Protection Legislation (EPL) indicator, in a ranking of 0 to 6. Some Member States, such as Denmark, Estonia, Hungary, Ireland and 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 da UE com o nível de legislação protetora de emprego mais rígido 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.

Da rigidez deste quadro regulador das relações laborais continua a resultar, igualmente, grande desincentivo à contratação de trabalhadores, ante a dificuldade de proceder aos adequados reajustamentos quando necessários.

Daí que alguns institutos tenham, necessariamente, de sofrer reformas, com vista à sua flexibilização, que lhes confira maleabilidade suficiente para se adaptarem às exigências de competitividade que envolvem o mundo empresarial e laboral no contexto da concorrência global que empresas e trabalhadores quotidianamente enfrentam.

Acresce que, nos tempos que vivemos, assistimos ao desenvolvimento de grandes ordens de transformações, como a transição digital e a “transição verde” (esta última em virtude das alterações climáticas e energéticas).

Estas duas grandes ordens de transição acarretam, incontornavelmente, transformações ao nível dos negócios, da produção, das competências e qualificações, do emprego e de inúmeros aspetos da vida em sociedade.

No fundo, estamos a assistir a uma evolução do modelo social europeu, mantendo os seus traços mais marcantes e vincados, mas progredindo para um futuro que todos desejamos melhor em termos de vida e bem-estar.

Como ficou espelhado no Estudo *“O futuro do trabalho em Portugal: O imperativo da requalificação”*, apresentado no Congresso da CIP, em outubro de 2019, e citado, aliás, no já mencionado *“Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”*, independentemente do número de postos de trabalho criados ou perdidos em termos líquidos, cerca de 700 mil trabalhadores terão de alterar a sua ocupação ou adquirir novas capacidades até 2030.

Já Guy Rider, Diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) dizia, na Conferência sobre o Futuro do Trabalho, realizada Lisboa, em outubro de 2016, no âmbito das comemorações do centenário do Ministério do Trabalho, que *“Vivemos num mundo onde o chamado “trabalho padrão” – a tempo completo com contrato permanente e um empregador bem identificado – representa apenas um em cada quatro empregos”*. Segundo ele: *“Alguns veem nisto uma generalização da precaridade do trabalho, outros uma adaptação necessária às condições de concorrência moderna”*. E concluía naquilo que nos parece óbvio: *“Estamos perante uma verdadeira revolução no modo como pensamos o trabalho.”*

Como as revoluções industriais anteriores deixaram bem claro, após um curto período de hesitação, seguiu-se, invariavelmente, um período de maior criação de emprego e bem-estar social. Sem se saber ainda como será esta experiência num contexto pós-Covid, não vemos motivos para que a tradição não se cumpra.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Ora, a contratação a termo é identificada na Agenda como uma solução desproporcional e inadequada à qualidade do mercado de trabalho em geral.

Todavia, a análise feita aos dados que justificam esta conclusão revela-se pouco rigorosa. Vejamos:

Como se poder ler no documento em análise (cfr. págs. 4 e segs.): *“mais de metade das novas inscrições de desempregados no IEFP desde março de 2020 resultaram do fim de contrato não permanente”*; e, na nota de rodapé 7 (ainda na pág. 4): *“Entre março e dezembro de 2020, 54% das mais de 44 mil novas inscrições de desempregados foram motivadas pelo fim de contrato não permanente”*.

Ora, se os contratos a termo implicam, em regra, a existência de uma necessidade temporária, o volume de inscrições de desempregados no IEFP neste período espelha, então, a consequência do encerramento temporário e/ou suspensão de atividades das empresas, determinadas Governo face à pandemia da Covid-19.

Porquanto, desaparecendo a necessidade temporária, desaparece, conseqüentemente, o fundamento do contrato a termo.

Aliás, estranho seria se, após março de 2020, todos os contratos não permanentes se tivessem mantido em vigor.

Deste modo, um dos indicadores que serve de mote para a Agenda em análise é insuficiente para a conclusão que, “quase a ferros” é retirada pelo Governo, tendo em conta que o seu objetivo deve ser sempre analisado numa perspetiva a médio longo prazo e nunca, somente, para resolver uma circunstância concreta e limitada no tempo.

Nesta medida, equacionar as regras da contratação a termo deverá ter uma perspetiva estrutural e não isolada no tempo.

Ora, a já mencionada Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, consubstanciou uma alteração estrutural neste domínio.

Quer isto dizer que, tendo este diploma entrado em vigor em 1 de outubro de 2019, e tendo a pandemia sido decretada em março de 2020, o Governo não está a permitir que o novo enquadramento legal relativo à contratação a termo possa, efetivamente, regular o mercado de trabalho num contexto de normalidade.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



No fundo, as alterações introduzidas ao Código do Trabalho pela citada Lei n.º 93/2019, no final deste mesmo ano, não conseguiram promover modificações no mercado de trabalho, porque não foram ainda aplicadas no decurso de uma realidade estável fora do contexto pandémico em que ainda nos encontramos.

Portanto, qualquer alteração à contratação a termo é, neste momento, precipitada e contrária à estratégia estabelecida há menos de dois anos.

Ainda neste âmbito, não podemos deixar sem registo o facto de, no dia 30.6.2021, o Parlamento ter aprovado, na generalidade, o Projeto de Lei n.º 525/XIV/2.ª - Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho), da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, cuja votação contou com o voto favorável do Partido Socialista.

A CIP, no âmbito da consulta pública que teve lugar, manifestou, atempadamente, junto do Parlamento um juízo extremamente negativo sobre todo o Projeto, concluindo que o mesmo devia ser objeto de rejeição.

As soluções preconizadas no citado Projeto de Lei não só constituem um frontal desrespeito aos consensos obtidos entre Parceiros Sociais e Governo em sede de Concertação Social, como condicionam seriamente a atividade das empresas ao acentuarem fortemente a rigidez nas relações laborais, elevando-a a um grau completamente incompatível com a economia de mercado concorrencial em que nos inserimos.

A título de mero exemplo, destaca-se dois domínios:

As profundíssimas alterações que ali se projetam efetuar ao regime da contratação a termo e a revogação do aumento do período experimental para 180 dias nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.

As regras de ambos os domínios apontados resultam ou emergem de dois Acordos alcançados em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS):

- 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 de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- 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 CIP tem bem presentes as decisões do Tribunal Constitucional em matéria jus laboral.

Em particular, o Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021, que surge na sequência de 35 deputados à Assembleia da República, pertencentes aos Grupos Parlamentares do Partido Comunista Português, Bloco de Esquerda e Partido Ecologista *“Os Verdes”*, terem requerido ao Tribunal Constitucional (TC) a declaração de inconstitucionalidade do artigo 112º, relativo ao alargamento do período experimental para 180 dias, do artigo 142º, sobre as circunstâncias em que podem ser celebrados contratos de muito curta duração, e do artigo 502º, respeitante à cessação da vigência de convenções coletivas por extinção da associação sindical ou da associação de empregadores outorgantes, todos do Código do Trabalho (CT), na redação que lhes foi dada pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

De todo este conjunto, o TC decidiu declarar apenas a inconstitucionalidade da norma que consagrou o período experimental alargado a 180 dias, e tão-só na parte que se refere aos trabalhadores que estejam à procura do primeiro emprego, quando aplicável a trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados a termo por um período igual ou superior a 90 dias, por outro(s) empregador(es).

Apesar de lhe terem sido suscitadas várias outras, o Tribunal Constitucional não identificou mais nenhuma inconstitucionalidade.

Como facilmente se reconhece, trata-se de matérias que assumem o maior relevo no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores.

O citado Projeto Lei do PCP, à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda, volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido.

A situação, em concreto, ganha foros de ainda maior preocupação, pelo facto de o Projeto ter sido objeto de voto favorável por parte do Partido Socialista, partido que suporta o atual Governo.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Ou seja, se, por um lado, temos um Governo que publicamente enaltece a importância e virtualidades da Concertação Social, por outro lado, temos o partido que o suporta a desrespeitar, na prática, tudo o que em sede de Concertação Social é objeto de acordo em que o Governo é parte.

Um quadro que a CIP, não pode deixar sem aberta crítica e manifesta rejeição.

Ao que acresce uma antevisão, com grande probabilidade, de um “cenário legislativo” em tudo semelhante ao sucedido entre 2017 e 2019.

Durante esse período, no âmbito da Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República, assistiu-se à criação, entre outros, de três Grupos de Trabalho (“Grupo de Trabalho - Projetos de Lei sobre alteração do regime jurídico da transmissão de empresa ou estabelecimento”; “Grupo de Trabalho – Precariedade”; e “Grupo de Trabalho - Leis Laborais”) onde foram discutidas e aprovadas diversas medidas legislativas, nalguns casos, por iniciativa dos próprios deputados e, noutros casos, “à boleia” de Propostas de Lei do Governo (vg. Proposta de Lei 136/XIII [Governo] – Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social), com afastamento claro da intervenção dos parceiros sociais.

Um cenário que, reiterando-se, patenteia uma total descredibilização da Concertação Social e do papel dos parceiros sociais.

É que, ao contrário do que pretende o Governo, constata-se que as restrições legais que têm sido introduzidas no regime da contratação a termo e do trabalho temporário, ao invés de incentivarem os empregadores a recorrerem a estas modalidades contratuais, apenas e só, em caso de situações típicas de necessidade temporária previstas nos respetivos regimes, utilizarem-nas como forma de obter a flexibilização da cessação dos contratos de trabalho ou com a finalidade que habitualmente se atribui ao período experimental.

E o resultado é exatamente contrário ao alegado como suporte às medidas agora propostas pelo Governo nesta sede, porquanto vão atingir, maioritariamente, os jovens à procura do primeiro emprego, impedindo-lhes de obter um vínculo laboral potencialmente duradouro, em contraste com as garantias de estabilidade de emprego concedidas aos trabalhadores mais velhos.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



As medidas previstas para esta categoria de trabalhadores, jovens à procura do primeiro emprego, não parece que venham a ter o sucesso que o Governo se esforça por publicitar. Bem pelo contrário, contêm todos os ingredientes para desincentivar a respetiva admissão.

Relativamente ao **reforço dos poderes da ACT**, com o objetivo de, entre outros, dissuadir aquilo que o Governo apelida de “*recurso abusivo*” à contratação a termo, importa ter bem presente a opacidade do quadro justificativo em que o Governo apresenta as propostas com que intenta materializar tal reforço.

De facto, identifica-se, com lamentável regularidade, por parte do Governo e outras entidades, o recurso a iguais ou similares expressões.

Nesta, como em muitas outras matérias, a CIP desconhece a realidade em que o Governo assenta ou pretende ficcionar.

Vejamos, então, dados oficiais que permitem avaliar a existência ou não de um quadro onde o abuso é preocupante ou significativo.

De acordo com o Relatório da “*Atividade de Inspeção do Trabalho*” de 2018 da ACT, último relatório disponível, 58.612 trabalhadores com contratos a termo foram “*beneficiários das ações inspetivas por situação laboral*” (cfr. pág. 46).

Em resultado dos quase 60.000 contratos objeto de análise pela Inspeção do Trabalho, houve: i) 255 advertências; ii) 6 notificações para tomada de medidas; e 165 infrações (cfr. pág. 60 idem).

Ora, no que às situações mais graves diz respeito, identificaram-se 165 infrações num universo de 58.612 contratos a termo.

Tal corresponde a 0.28%.

Repete-se, de acordo com a ACT, identificaram-se 0.28% de infrações no âmbito da contratação a termo no ano de 2018 !

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Face ao exposto, não se justifica o uso da expressão “*recurso abusivo*” à contratação a termo e, muito menos, as medidas que, como adiante se verá com maior detalhe, visam dar resposta a uma realidade inexistente.

Ainda em matéria de competências da ACT, não podemos deixar passar sem reparo, ainda em sede de apreciação “Em geral”, as propostas constantes dos pontos 16., 25. e 54. da Agenda em análise, que visam, respetivamente:

- “16. *Reforçar os mecanismos de intervenção da ACT para conversão de contratos a termo em contratos sem termo;*”;
- “25. *Atribuir à ACT o poder de presunção da existência de prestação de trabalho no caso de trabalho por conta de outrem não declarado, dando-lhe capacidade idêntica à da inspeção da segurança social, e dispensando os procedimentos do artigo 15.º-A da Lei 107/2009 aditado pela Lei n.º 63/2013, de 27-8;*” e,
- “54. *Tornar permanente a vigência do novo poder suspensivo da Autoridade para as Condições de Trabalho dos despedimentos com indícios de ilicitude introduzido a título transitório em 2020;*”.

A atribuição de tais poderes aos inspetores de trabalho – poderes de convalidação de contratos, de presunção da existência de contratos e de suspensão de despedimentos –, suscita as maiores reservas, mormente na perspetiva da respetiva constitucionalidade.

Através de tais preceitos exclui-se a apreciação pelo Ministério Público (o n.º 3 do artigo 15º-A da citada Lei n.º 107/2009, na redação em vigor, sempre obriga a ACT a remeter “*participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do tribunal do lugar da prestação da atividade, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*”) e a decisão dos tribunais, colocando tal apreciação e decisão na esfera de competência dos inspetores do trabalho.

Ficamos perante meras decisões administrativas que acabam por definir um quadro jurídico.

Decisões administrativas, reitera-se!

Relativamente à proposta do Governo supratranscrita sob o ponto 54., a Comissão Executiva do Conselho Geral da Ordem dos Advogados (OA) considera mesmo que tais tipos de normas são inconstitucionais, por violação da competência dos Tribunais de Trabalho, ao permitir que “*uma autoridade administrativa decrete suspensões de despedimentos, com base em indícios de ilegalidade dos mesmos*”.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Segundo a OA: “Nos termos do art. 19º, nº7, da Constituição, a declaração do estado de emergência não pode afectar a aplicação das regras constitucionais relativas à competência e ao funcionamento dos órgãos de soberania, como é manifestamente o caso quando se pretende que uma entidade administrativa decreta a título cautelar uma suspensão de despedimento que constitui um processo judicial, que é da competência dos Tribunais. São os Tribunais, compostos pelos magistrados e advogados, que têm que administrar a justiça e apreciar e julgar os procedimentos cautelares previstos na lei, não podendo a decisão dos mesmos ser-lhe retirada para ser atribuída a uma entidade administrativa.”.

Causa, pois, a maior preocupação que o reforço dos poderes da ACT se estenda a matérias que deveriam ser de apreciação exclusiva dos tribunais.

Por outro lado, temos vindo a constatar, ainda a este propósito, que, no entender do Governo, a eficiência da ACT parece ser sempre função de uma redução das garantias processuais dos empregadores, algo que é inaceitável.

Em suma, o reforço de poderes da ACT – que se estende para além do constitucionalmente admissível num Estado de Direito Democrático – não nos parece que resolva a situação de base, na medida em que a liberdade de contratar, levará o empregador a que, nas suas decisões, seja muito mais cauteloso em matéria de contratação, restringindo ao mínimo a admissão de novos trabalhadores.

b) Regular as novas formas de trabalho associadas às transformações no trabalho e à economia digital

No que às novas formas de trabalho diz respeito, as propostas do Governo, constantes da Agenda em análise, incidem, sobretudo, sobre o teletrabalho e o trabalho prestado através de plataformas digitais.

Na perspetiva do Governo, estamos perante “*Dimensões que tornaram mais evidentes não apenas as oportunidades, **mas também, e talvez sobretudo, os riscos** associados às questões emergentes do futuro do trabalho, cruzando em muitos casos novas questões com velhos desafios estruturais, alguns deles alvo de trabalho já aprofundado e maturado em sede de concertação.*” (sublinhado e sombreado nosso).

Em matérias essenciais, e o já citado “*Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*” reconhece-o, há falta de informação, pelo que a CIP não entende como pode o Governo precipitar-se, projetando a necessidade de regular tudo o que se lhe aparenta ser mais favorável a uma das partes da relação, mormente aquela que, intuitivamente

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



ou com base em meras perceções ou estimativas, lhe parece ser a do trabalhador, ainda que o próprio possa não querer assumir esse estatuto.

E isto sucede, claramente, nas propostas do Governo vertidas na Agenda em análise, em matéria de teletrabalho e de trabalho nas plataformas digitais.

E sucede na medida em que o Governo intenta, ao transe, sublinhar os riscos e as desvantagens que, no seu entender e sem falta de dados, lhe parecem resultar das citadas formas de trabalho. Vejamos:

➤ Quanto às plataformas digitais

A *gig-economy* – ou a economia baseada em **plataformas digitais** – tem contribuído decisivamente para a concretização de uma nova revolução industrial, acentuando a componente do serviço na produção industrial e criando uma oportunidade ímpar para a realização de novos investimentos e para a criação de novos empregos.

As “plataformas digitais” são “instrumentos” ao serviço de um determinado “modelo de negócios”, assumindo, portanto, tantas modalidades quantos os modelos de negócio daqueles que a elas recorrem (exemplificados nas quase 800 plataformas registadas no relatório da OIT “*World Employment and Social Outlook – the role of digital labour platforms in transforming the world of work*”), podendo as atividades aí desenvolvidas revestir muitíssimas modalidades diferentes.

Podemos encontrar exemplos de recurso a estes instrumentos (plataformas digitais) em áreas tão variadas (modelos de negócios) como os transportes, alojamento, saúde, pequenas reparações domésticas, aluguer de equipamento, crédito ao investimento, comércio em geral e, mesmo, no ensino e na formação.

Neste contexto, as atividades e negócios desenvolvidos através de plataformas digitais não constituem uma nova forma legal de trabalho.

Representam, apenas, uma nova forma de organizar e distribuir as atividades, permitindo, de forma positiva, aos agentes económicos, aos trabalhadores e aos clientes, aproveitarem as oportunidades proporcionadas pela transformação digital.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Por outro lado, esta nova realidade permite uma otimização dos recursos existentes, até então subaproveitados, colocando-os à disposição de um maior número de potenciais utilizadores.

Isto aplica-se a capital para investir, ativos imobiliários, automóveis ou até competências profissionais.

Acresce o facto de se tratar de serviços baseados em rede, apresentados como alternativa a ofertas centradas em organizações hierarquizadas.

Trata-se, portanto, de novas atividades assentes em redes de pessoas que atuam não apenas como partes nas transações, mas também como peças de intermediação dessas mesmas transações.

O trabalho em plataformas constitui, assim, um exemplo típico e positivo da crescente diversidade na forma como, atualmente, se desenvolvem atividades e negócios da mais diversa índole, através de oportunidades criadas pela digitalização.

Oportunidades essas que são propiciadas a um vasto leque de sectores e profissões, tendo, assim, um potencial significativo para integrar mais pessoas no mercado de trabalho e, conseqüentemente, gerar mais riqueza e emprego, pelo que cercear esta forma de prestar atividade, mormente através da criação de presunções, como propõe o Governo, constitui um obstáculo inaceitável ao potencial de retoma e crescimento económicos, bem como ao aumento de rendimentos das pessoas singulares no nosso País.

No fundo, hoje, qualquer pessoa com acesso à internet é um potencial parceiro de negócios.

E é facilmente observável que, nestes novos modelos, são derrubadas as fronteiras entre o trabalho a tempo completo e ocasional.

Nestas atividades, os fornecedores têm o poder de optar, em cada momento, pelo tempo que pretendem dedicar à atividade. Tanto o podem fazer a tempo completo ou integral ou, apenas, de forma ocasional. Podem, inclusivamente e de forma unilateral, optar por oscilar entre intensidades diferentes, o que é dificilmente alcançável no âmbito de um contrato de trabalho.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



A facilidade na criação destes modelos de negócio, associados ao potencial de ganho para ambas as partes, permite antever um crescimento exponencial para o futuro próximo.

Esta nova realidade poderá, mesmo, esbater a preponderância das empresas nestes segmentos de atividade, pelo menos nos termos a que estamos habituados. Na verdade, havendo condições para o estabelecimento de relações entre pares de forma massificada, pode diluir-se a relevância de um aspeto crucial que estava atribuído às grandes organizações desde o início da revolução industrial.

Tudo isto nos obriga a uma reflexão sobre o futuro do trabalho e o relevo do contrato de trabalho subordinado no mundo do trabalho, bem como das fronteiras entre o direito do trabalho e o direito civil aplicável a contratos de prestação de serviços e outros contratos, porquanto se trata de uma reflexão que se estende à relação entre os prestadores de serviços e os titulares das plataformas, bem como entre os prestadores de serviços e os beneficiários da atividade.

Foi, aliás, o Diretor-Geral da OIT, o já citado Guy Ryder, que, na Conferência “O Futuro de Trabalho”, no âmbito do Centenário do Ministério do Trabalho, referiu: *“Estamos confrontados com uma verdadeira revolução em que o trabalho deixa de existir numa base permanente e passa a ser uma relação de transação comercial entre os que fornecem e os que procuram um bem ou serviço, episódico e comercial e, por isso, somos obrigados a repensar instrumentos políticos como a legislação, a negociação coletiva e o tripartismo.”*

Há, assim, que atender à (r)evolução que se tem vindo a verificar neste campo.

O trabalho já não segue os mesmos parâmetros de há 100 anos, os meios e processos produtivos evoluíram. Graças às inovações tecnológicas, que muito contribuíram para o processo de globalização, podemos alcançar o outro lado do planeta à distância de um “clique”.

É neste panorama – em que a evolução do mundo do trabalho tem de ser acompanhada pela evolução da noção clássica do contrato individual de trabalho, ou seja, a tempo completo e de duração indeterminada –, que o “novo mundo do trabalho” e a OIT, Organização onde o mesmo é discutido e regulado têm, agora, de se enquadrar, não só para fazer face aos desafios que se avizinham, mas também para aproveitar e potenciar todas as oportunidades que estão a ser criadas.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Portugal tornou-se numa economia onde os serviços ganharam notório impacto, sendo estas atividades mais suscetíveis ao surgimento do autoemprego e da subcontratação.

Por essa razão, o tema da subcontratação tem vindo a ganhar relevo, pois é uma realidade incontornável, e constitui uma alternativa ao contrato de trabalho.

O problema tende a ganhar maior relevância com a tendência de crescimento da chamada economia colaborativa. Trata-se de uma realidade a que não podemos ser indiferentes e que tende a transferir uma parte significativa do modelo clássico de contrato de trabalho para outras formas de prestação de atividade.

Perante esta realidade, não há dúvida que a questão de saber se os trabalhadores têm efetivamente um vínculo subordinado, pode ser avaliada no paradigma previsto no artigo 12.º do Código do Trabalho, sendo, ainda, como é certa a existência de meios processuais facilitados nesse âmbito.

Mas consubstancia, igualmente, precipitação do Governo intentar regular o trabalho em plataformas digitais de forma dissociada das discussões que, sobre o mesmo tema, se encontram em curso ao nível europeu.

Neste âmbito, cumpre destacar que o Programa de Trabalho da Comissão Europeia, para o ano de 2021, prevê uma iniciativa legislativa sobre a melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas digitais até ao final de 2021.

Neste enquadramento, ainda tem lugar a segunda fase de consulta aos Parceiros Sociais Europeus sobre possíveis ações que respondam aos desafios relacionados com a melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.

Pelo que, nesta matéria, as propostas do Governo constantes da Agenda em análise, deveriam aguardar e ter em consideração as reflexões que a UE também se encontra a efetuar em torno destas temáticas, sem o que a desarmonia entre Estados-Membros poderá ser dificilmente recuperável.

Uma coisa parece certa: face aos múltiplos contextos existentes ao nível nacional, europeu e internacional, a **resposta aos desafios associados às plataformas não pode resultar de uma solução única ou modelo único do tipo “one size fits all”**.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



O desenvolvimento de uma solução única constitui um obstáculo intransponível ao desenvolvimento destas plataformas, levando, na voragem, todas as boas oportunidades que proporcionam às pessoas, aos clientes e à sociedade em geral.

Qualquer intervenção, nacional ou comunitária, tem de respeitar as competências da UE, o papel dos Parceiros Sociais nacionais e os diferentes sistemas nacionais de relações sociais e industriais.

É importante ter em conta que já existe abundante legislação e instrumentos em vigor na UE, os quais, como salienta a Comissão na consulta aos Parceiros Sociais europeus, quando devidamente implementados, poderão fornecer soluções para a maioria dos desafios.

Veja-se, por exemplo, a Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, a Recomendação do Conselho sobre o acesso à proteção social e o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados.

Acresce, ainda, ressaltar, as discussões em curso sobre o Regulamento relativo à inteligência artificial (IA) e à clarificação das regras de concorrência da UE e a representação coletiva dos trabalhadores independentes.

Estes quadros e instrumentos não podem deixar de ser tidos em conta na eventual regulamentação a que se proceda em Portugal.

Na perspetiva da CIP, qualquer eventual intervenção nesta matéria tem de garantir que o desenvolvimento de novos e inovadores modelos de negócio, onde se incluem as plataformas, não seja sufocado ou restringido, e que aqueles que desejam prestar serviços através das plataformas mantenham a flexibilidade a elas inerente.

Não é, assim, aceitável obrigar os trabalhadores independentes a tornarem-se trabalhadores por conta de outrem por efeito de presunções legais.

A forma como se trabalha está em constante mudança e os modelos de negócio estão em constante renovação para dar resposta a novas exigências quer dos consumidores quer dos próprios trabalhadores.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Na discussão em curso, não é despidendo referir que o trabalho independente, inclusive através de plataformas, apresenta muitas mais-valias e o acesso ao mesmo não deve ser restringido ou condicionado.

Estamos a falar, na larga maioria das situações, de escolhas individuais das pessoas.

Veja-se, também, que, tal como reconhecido pela Comissão Europeia, **as plataformas são frequentemente utilizadas como um meio para os trabalhadores independentes acederem mais facilmente a um leque mais alargado de clientes e aumentarem os seus rendimentos.**

É também uma opção muitas vezes atrativa para estudantes e jovens em geral e para empregados a tempo parcial e outros que querem trabalhar ad-hoc.

A diversidade de necessidades e desejos de quem trabalha através de plataformas deve ser respeitada.

Reconhecemos que muitos trabalham como independentes nas plataformas porque não conseguem ou não existem oportunidade de emprego como trabalhadores por conta de outrem.

Porém, tais situações devem-se, em regra, a um funcionamento inadequado do mercado de trabalho.

Nesses casos, a proposta do Governo constante do ponto 30. da Agenda em análise *“Criação de presunção de existência de contrato de trabalho com a plataforma ou com a empresa que nela opere, afastável apenas mediante demonstração com base em indícios objetivos por parte do beneficiário de que o prestador da atividade não é trabalhador subordinado, salvaguardando regimes legais específicos;”*, não se afigura o instrumento adequado para resolver a questão.

Pelo contrário, um tal instrumento contém ingredientes bastantes para tornar mais difícil o acesso ao mercado de trabalho por parte dos mais vulneráveis.

Tal exclusão poderia, ainda, promover o trabalho não declarado, impelindo-os para uma situação ainda mais vulnerável, ao que acresceriam os manifestos efeitos negativos sobre a economia no seu todo, com particular destaque para a concorrência desleal.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Por outro lado, muitas vezes, as pessoas escolhem a flexibilidade e a autonomia oferecidas pelo trabalho por conta própria, incluindo o trabalho através de plataformas, uma vez que não estão vinculadas a obrigações contratuais para com um empregador e podem organizar e controlar o seu próprio horário ou concretizar uma ideia de negócio.

Por este acervo de razões, a CIP manifesta frontal discordância relativamente à criação de uma presunção de laboralidade adaptada ao trabalho nas plataformas digitais – uma solução evitada da maior incerteza, onerosidade e potencial litigiosidade.

➤ Em matéria de teletrabalho

Em matéria de teletrabalho, o Governo apresenta duas propostas onde refere, de forma expressa, esta modalidade de contrato de trabalho, a saber:

- ponto “49. *Alargar aos trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 8 anos de idade ou filhos com deficiência ou doença crónica o direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, condicionado a partilha entre homens e mulheres e quando compatível com as funções;*” e,
- ponto “52. *Alargar o acesso dos regimes de trabalho flexíveis para cuidadores informais reconhecidos, para poderem ocupar-se da prestação de cuidados, nomeadamente teletrabalho a requerimento do cuidador, horário flexível e/ou a tempo parcial;*”.

Todavia, neste momento, encontram-se em discussão no Parlamento diversas propostas legislativas em matéria de teletrabalho – domínio que, em função da situação pandémica, precipitou para a publicação de medidas avulsas (vg. Resoluções do Conselho de Ministros, o DL 10-A/2020, os sucessivos Decretos de regulamentação do Estado de Emergência e o DL 79-A/2021) e suscitou um debate manifestamente descoordenado.

Uma dessas propostas foi, inclusive, apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Socialista (GPPS) – cfr. Projeto de Lei n.º 808/XIV/2.ª Procede à regulação do teletrabalho.

Este é, como se sabe, um assunto impactante no âmbito da regulação e desenvolvimento das relações laborais, e consta, também, como assunto para reflexão no âmbito do já citado “*Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*”.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Pelo que cumpre questionar: as duas transcritas propostas, constantes dos pontos 49. e 52. do documento em análise, devem-se somar àquelas que constam do Projeto de Lei n.º 808/XIV/2 e de outros projetos legislativos que se encontram em discussão no Parlamento ?

Por mera cautela, dão-se, aqui, por integralmente reproduzidos, os comentários e reparos críticos formulados pela CIP nas Notas Críticas remetidas à Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República, em 20/05/2021, sobre os Projetos de Lei n.ºs 808/XIV/2.^a - Procede à regulação do teletrabalho, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Socialista, e 812/XIV/2^a - Altera o regime jurídico-laboral do teletrabalho, da autoria do Grupo Parlamentar do Partido Social Democrata, bem como o que sobre o mesmo tema expendemos no Contributo da CIP relativo ao “*Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021*”, remetido ao Governo em 10/05/2021.

No âmbito de toda esta discussão em torno do teletrabalho, a CIP tem, insistentemente, questionado: como se equaciona propiciar ao empregador o controlo do tempo de trabalho e o controlo do uso dos instrumentos de trabalho por ele disponibilizados ao trabalhador, assim permitindo a concretização do poder de autoridade e direção daquele?

Até ao momento, não obtivemos qualquer resposta.

Por último, no domínio do teletrabalho, a CIP tem proposto que, tal como existem situações em que o trabalhador pode, unilateralmente, optar pela prestação em regime de teletrabalho – que o Governo propõe, agora, alargar –, sejam previstas situações em que o teletrabalho possa ser determinado unilateralmente pelo empregador, quando as funções em causa o permitam, de forma excecional e temporária, mormente em casos fortuitos ou de força maior.

c) Reforçar as relações coletivas de trabalho e a negociação coletiva

Sob esta matéria, refere-se, na Agenda em análise, que: “*a negociação coletiva não só sofreu um embate no período recente **como está cada vez mais sujeita a pressões** que, não sendo novas, têm vindo a agudizar-se e devem continuar a ser combatidas.*” (sombreado e sublinhado nosso).

Na perspetiva da CIP, uma interpretação atualizada da Constituição da República Portuguesa (CRP), que tem em conta o princípio da igualdade, previsto no respetivo no artigo 13º, e a própria Convenção n.º 87 da OIT, de 1948,

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, e sua compreensão, impõe concluir, forçosamente, que as referências ali feitas aos trabalhadores e suas organizações se têm de considerar extensíveis às entidades empregadoras e organizações que as representem.

É que o Diálogo Social, quer como princípio e direito fundamental no trabalho da OIT quer como pilar do Modelo Social Europeu, tem de ser, pelo menos, constituído por duas partes, Empregadores e Sindicatos, às quais se pode juntar uma terceira, ou seja, o Estado na Concertação Social.

Ora, a Agenda em análise limita-se a apontar que tais “pressões” resultam da “erosão da cobertura da negociação coletiva e da densidade sindical, em especial entre os mais jovens, num quadro mais vasto de fragilização do associativismo que é particularmente desafiante nos segmentos mais precários do mercado de trabalho e que encontra novos obstáculos na emergência a novas formas e novas modalidades de prestação de trabalho que não encontram representação nas estruturas associativas tradicionais.”.

A CIP considera que tais “pressões” resultam, sobremaneira, da forma como se intenta condicionar a contratação coletiva, em clara afronta à CRP e à Convenção n.º 98 da OIT, de 1949, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva.

Tal afronta é patente na Lei n.º 11/2021, de 9 de março, que procede à suspensão excecional de prazos associados à sobrevivência e caducidade de convenção coletiva de trabalho, aprovada com base numa iniciativa lançada pelo Governo (cfr. Proposta de Lei 63/XIV), em novembro de 2020, ou seja, num momento em que o Governo lançava a discussão em torno do “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”.

d) Melhorar a conciliação entre trabalho, vida pessoal e familiar

A CIP considera que a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar é fundamental para sustentar o modelo de organização socioeconómico prosseguido em qualquer sociedade moderna como a nossa, face aos impactos que tem na igualdade de género, na qualidade de vida, nos padrões demográficos, no mercado de trabalho e, naturalmente, na competitividade das empresas e na produtividade do nosso país.

A CIP reconhece, assim, a importância da matéria e os múltiplos impactos que dela podem derivar no modelo de desenvolvimento económico e social de Portugal.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Por isso mesmo, durante o ano de 2018, a CIP promoveu a elaboração do Estudo “*Desafios à Conciliação Família Trabalho*”, pela Nova School of Business & Economics (NOVA SBE), com o apoio da Associação Cristã de Empresários e Gestores (ACEGE), inteiramente dedicado à matéria em apreço, cuja apresentação pública teve lugar no passado dia 18 de março de 2019.

Uma das conclusões mais claras desse Estudo aponta para a necessidade de se deixar de perspetivar o investimento no trabalho e na família como alternativas opostas – o que conduz, inevitavelmente, à assunção de posições extremadas –, mas como interligadas e sinérgicas, onde a posição mais equilibrada surge quando todas as partes saem a ganhar.

Neste mesmo Estudo, apontam-se, ainda, outras relevantes conclusões, as quais podem ser sintetizadas da seguinte forma:

- a necessidade de continuar a envidar esforços no sentido de consciencializar a sociedade de que o trabalho e a família não constituem necessariamente polos opostos ou em permanente conflito;
- as políticas de conciliação não consubstanciam, em momento algum, soluções ou modelos universais, i.é, “*one size fits all*”;
- a necessidade de promover enquadramentos imbuídos de elevada flexibilidade, nomeadamente tendo em conta a disrupção criada pela digitalização dos mercados de trabalho, pelo que a flexibilização da organização do tempo de trabalho é por demais relevante e impactante para a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- a legislação em vigor, por vezes, não permite a implementação de soluções mesmo quando há vontade da parte dos empregadores;
- a necessidade de valorizar e promover uma rede acessível e eficaz de equipamentos sociais de apoio às famílias;
- a consideração de que as melhores soluções devem resultar da adoção de abordagens voluntárias, no quadro de acordo entre empresas e trabalhadores e/ou entre parceiros sociais, através da negociação coletiva.

Por outro lado, a temática da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, tem sido objeto de abordagem no âmbito do “*Grupo Trabalho tripartido para a Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional*”, o qual foi decidido criar na reunião da CPCS, realizada em 5 de abril de 2019, onde têm sido discutidas inúmeras medidas neste domínio propostas pelo Governo e pelos outros Parceiros Sociais.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Os trabalhos deveriam prosseguir, tendo a última reunião do referido “Grupo de Trabalho tripartido” sido realizada em 4 de março de 2021, esperando-se a apresentação, por parte do Governo, de uma síntese conclusiva quanto aos trabalhos até agora realizados.

Pelo que cumpre questionar: haverá mais alguma reunião do “Grupo Trabalho tripartido para a Conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional” ? E quais os resultados aqui alcançados?

6.

Uma última nota, que não pode passar sem ressalto, em sede de apreciação “Em geral”.

Como adiante se verá, entre as 64 propostas que nos foram remetidas pelo Governo, recorre-se, não raro, a expressões como “clarificar”, “reforço”, “reforçar” e “densificar”, sem se especificar, em boa parte dos casos e em matérias de especial impacto e relevo, os contornos concretos do desenho dessas mesmas propostas.

Esta metodologia inviabiliza, nesses mesmos casos, a formulação de um juízo fundamentado e sustentável sobre as matérias em causa.

O reparo assume maior ainda caráter mais crítico porquanto algumas das propostas têm sido objeto de aproximação recorrente, ao longo de mais de dois anos, quer na CPCS quer ao nível de Grupos de Trabalho técnicos criados no âmbito desta Comissão.

Um cenário que impunha e impõe maior objetividade e detalhe na formulação das propostas governamentais.

Procedeu, ainda, a uma detalhada análise, em particular, sobre cada uma das propostas do Governo constantes do documento.

Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais - Documento Preparatório da Posição de Portugal -

Em resposta à solicitação do Governo sobre a posição portuguesa relativa ao Plano de Ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a CIP referiu o seguinte:

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Nota prévia:

Uma vez que a principal responsabilidade pela implementação do Plano é dos Estados-Membros, é perspectiva desta Confederação que o Governo, para início de discussão em sede de CPCS, devia ter apresentado a sua visão e, em particular, o seu entendimento quanto aos objetivos nacionais e as medidas a desenvolver.

1- Que medidas de políticas pública consideram os Parceiros Sociais relevantes para melhorar os indicadores de Portugal em cada uma das metas definidas no Plano de Ação e assim contribuir para o resultado agregado no plano europeu?

I.

Na perspetiva da CIP, as dimensões contidas nos objetivos ou metas definidas (1. *“Pelo menos 78 % da população entre os 20 e os 64 anos deverão ter emprego; 2. Pelo menos 60 % de todos os adultos deverão participar anualmente em ações de formação; 3. O número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social deverá diminuir pelo menos 15 milhões.”*) reforçam-se mutuamente, sendo que a dimensão da empregabilidade assume particular importância.

De facto, como se sabe, é perspectiva desta Confederação, que o emprego é o pilar de qualquer sociedade.

E só com um tecido empresarial saudável e pujante será possível preservar e criar emprego, sendo que este último, pelos múltiplos impactos que promove, é, como já se referiu, determinante para a dimensão social.

E o emprego, também como por todos reconhecido, impõe uma forte aposta na educação e formação profissional.

Como a CIP tem vindo a repetir e a insistir, a qualificação da população portuguesa constitui pilar essencial para o crescimento económico e para a promoção da coesão social, especialmente numa sociedade que se quer baseada no conhecimento, uma vez que, assim, se potencia o aumento da competitividade, a modernização das empresas, a produtividade, a empregabilidade e a melhoria das condições de vida e de trabalho.

Neste quadro, o ensino, assim como a formação profissional, devem continuar a ser objeto de forte aposta e incentivo, mormente quando se atenta nas especificidades do contexto sócio-económico português, ainda caracterizado por um baixo nível de qualificações escolares e profissionais, associado a fenómenos de abandono

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



precoce e insucesso escolar, fraca atratividade e desadequação dos programas formativos às necessidades do mercado, reduzidas taxas de participação na formação permanente por parte da população ativa, entre outros. Por sua vez, o reforço da empregabilidade está intimamente ligado à educação e à formação profissional.

Por outro lado, também não temos qualquer dúvida que a forma mais eficaz de combater a pobreza, mas também a exclusão social a ela associada, 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.

A existência de um **ambiente regulatório favorável ao desenvolvimento da atividade**, vetor essencial para o desenvolvimento económico e social que todos desejamos, é crucial para o cumprimento dos objetivos ou metas, o que exige um leque alargado de medidas em muitos e diferentes domínios.

Sem prejuízo da identificação de um conjunto de medidas que se revelam importantes, reaviva-se o já expresso pela CIP na reunião da CPCS de 8.junho.2021:

Na perspetiva da CIP, a implementação do Pilar e cumprimento dos 3 objetivos definidos ao nível da União impõem, quer na fase de estabilização quer no período de recuperação que se lhe deverá seguir, a criação de **um ambiente regulatório favorável ao desenvolvimento da atividade económica**, imbuído da maior flexibilidade, por forma a propiciar às empresas instrumentos que lhes permitam ajustar as suas atividades à volubilidade das circunstâncias e satisfazer todas as oportunidades de encomendas que surjam no mercado, contendo o alargamento dos níveis de desemprego.

Para dar resposta às consequências da mudança em curso, torna-se, portanto, imprescindível potenciar, também através do quadro jurídico regulador das relações laborais, a promoção da produtividade e da competitividade do tecido produtivo.

É igualmente necessário:

- Garantir que os direitos sociais podem ser adaptados para permanecerem atualizados em função das condições de enquadramento atuais e futuras, e novas e mais diversificadas carreiras profissionais;

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Garantir a empregabilidade contínua, o que é particularmente importante para enfrentar os desafios demográficos na Europa, o que torna ainda mais crucial a mobilização de todos os recursos humanos disponíveis;
- Garantir que as empresas têm flexibilidade suficiente para adaptar a sua força de trabalho às novas circunstâncias económicas, por exemplo, em termos do tempo de trabalho, remunerações e contratos; e
- Colocar em prática condições que permitam uma transição suave dos trabalhadores no mercado de trabalho, entre empregos, sectores e estatutos profissionais.

II.

Antes de se apresentarem algumas medidas que, na perspetiva desta Confederação, se revelam importantes para os objetivos fixados para 2030, apresenta-se **agora um conjunto de medidas temporárias** que visam dar resposta imediata aos constrangimentos atualmente existentes, a saber:

- Adequação dos limites das linhas de crédito com garantia mútua à procura por parte das empresas.
- Conversão de garantias associadas aos empréstimos obtidos ao abrigo das linhas de crédito COVID em incentivo não reembolsável, faseadamente ao longo dos próximos quatro anos, para as empresas que mantiverem a atividade económica e garantirem a manutenção do emprego.
- Reformulação do apoio do Estado aos seguros de crédito, reconfigurando-o num regime de resseguro.
- Regime excecional de reporte dos prejuízos fiscais de 2020 e 2021 para anos anteriores (tax losses carry back), permitindo um encaixe financeiro imediato para as empresas (via reembolso de imposto) e maiores receitas fiscais no futuro (uma vez que esses prejuízos deixariam de ser reportados a anos posteriores).
- Regime excecional para o exercício de 2021 de não aplicação das tributações autónomas em IRC, nomeadamente as relativas a despesas com hotelaria e viagens de negócios.
- Regime excecional de majoração em 140% das despesas associadas à proteção dos colaboradores e dos consumidores, decorrente da pandemia, para efeitos de dedução em sede de IRC (nomeadamente as despesas

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



associadas a equipamentos de proteção individual, alterações estruturais nos postos de venda, material desinfetante e outros) para mitigar o esforço neste tipo de produtos e operações.

- Regime excecional de majoração em 120% das despesas com pessoal para efeitos de dedução em sede de IRC, promovendo a manutenção do emprego.
- Criação pelo Governo de uma task force multidisciplinar, com representantes do mundo empresarial, para implementação do plano de suporte à economia e ao emprego e para a recuperação da estratégia de desenvolvimento.

Apresentam-se, de seguida, algumas medidas, de natureza permanente, que, na perspetiva desta Confederação, se revelam importantes para a criação de **ambiente regulatório favorável ao desenvolvimento da atividade, elemento essencial para o cumprimento das metas**, sendo que, como já se referiu, existe uma forte interligação entre as metas e/ou objetivos, o que implica que muitas das medidas propostas são suscetíveis de promover impactos em mais do que uma meta.

Pessoas

- As políticas em torno da Formação Profissional devem basear-se no levantamento das necessidades da procura, isto é, das reais necessidades (presentes e futuras) do mercado de trabalho, o que impõe a intervenção, nesse mesmo levantamento, quer das empresas quer das Associações que as representam.
- Respostas rápidas, flexíveis e pouco onerosas em termos financeiros e burocráticos para as micro, pequenas e médias empresas.
- Formação específica para empresários.
- Incentivos à participação das empresas e das pessoas.
- Adaptar os programas de formação às necessidades atuais e futuras da economia e das empresas, atendendo à aceleração dos imperativos do avanço tecnológico/digital e da prossecução da agenda ambiental.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Assumir parcerias entre o Ministério da Educação e as associações empresariais, com o objetivo de promover cursos, nomeadamente técnico-industriais, adequados às necessidades das empresas.
- Incrementar a formação inicial em áreas científicas e de engenharia relacionadas com novas tecnologias emergentes.
- Promover formatos alternativos de ensino, que aproximem as escolas das empresas e vice-versa, como por exemplo: introduzir mecanismos de ensino dual (alternância entre escola e empresa); formação em posto de trabalho, em que formandos adquirem novas qualificações ao mesmo tempo que identificam o seu potencial junto de potenciais empregadores; job-shadowing; estágios de curta-duração para aprendizagem de competências específicas.
- Estabelecer um pacto de regime sobre o sistema de formação profissional, enquadrando os Centros Protocolares de Formação e as organizações formativas empresariais e valorizando o seu papel num plano de requalificação massivo da atual força de trabalho, que oriente os trabalhadores para o mundo digital e para as necessidades presentes e futuras das empresas.
- Canalizar o próximo ciclo de fundos europeus para apoiar financeiramente, através das Associações Empresariais e dos centros de formação profissional com vocação empresarial, instrumentos como formação-ação, cheque formação, unidades de curta duração ajustadas às necessidades das empresas, formação à medida, estágios com tutoria empresarial, diagnóstico de necessidades empresariais.
- Partilhar as boas práticas existentes em algumas zonas do país em que os Centros de Emprego e Formação Profissional são agentes ativos da adequação da oferta de formação às necessidades do mercado.
- Fomentar a subcontratação dos centros de formação pelas Escolas Secundárias na área da formação profissional.
- Incentivar a requalificação dos recursos humanos ao longo da vida, em resposta às tendências da inteligência artificial, da automação e do envelhecimento, e inculcando em todos os trabalhadores uma mentalidade de formação contínua, por forma a que todos acompanhem a evolução do mercado de trabalho, respondendo às necessidades das empresas.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Promover um sistema que permita que reformados possam colaborar com as empresas para ajudarem a formar jovens para áreas de elevada especialização e conhecimento.
- Possibilitar o englobamento de rendimento de trabalhadores estudantes com menos de 25 anos no rendimento do agregado familiar sem tributação, até um determinado limite, como forma de criar maior incentivo à entrada no mercado de trabalho dos jovens estudantes.
- Alocar uma parcela da Taxa Social Única a uma conta específica de cada empresa, que poderia ser utilizada para financiamento da formação profissional certificada dos seus trabalhadores, através da correspondente redução das contribuições para a segurança social. Os montantes não utilizados reverterão para o orçamento da Segurança Social.
- Estruturar linhas de financiamento de apoio dedicadas à possibilidade de as empresas investirem em formação interna em áreas de inovação e de novos processos tecnológicos.
- Rever o Plano Estratégico para as Migrações, aprovado pelo Governo em 2015, no sentido do desenvolvimento de políticas de atração e integração de ativos com capacidade para serem inseridos nos setores mais necessitados de recursos humanos, sendo os portugueses emigrados a primeira reserva de talento que podemos captar, nomeadamente através do reforço dos incentivos já existentes.
- Criar condições legais, regulamentares e instrumentais para que se dê resposta à integração de imigrantes com pedido de visto de trabalho e de residência, acelerando o processo de contratação, tendo em conta a atratividade de Portugal e as boas condições para investir no país.
- Agilizar a obtenção dos documentos de segurança social necessários à contratação de imigrantes.
- Definir o mecanismo e enquadramento legislativo que permita a desconsideração das remunerações recebidas pela prestação de trabalho suplementar, para efeitos de progressividade fiscal e de recebimento de apoios sociais.
- Orientar os apoios sociais para os trabalhadores que apostam na sua formação e requalificação profissional, favorecendo (ao invés de desencorajar) a integração dos beneficiários no mercado de trabalho.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar

- Lançar iniciativas ao nível da educação, desde o início da escolaridade até à universidade, encorajando os jovens a fazerem as suas escolhas tendo interiorizada a consciência da sua igualdade de oportunidades.
- Promover o empreendedorismo como verdadeira opção de carreira para ambos os géneros.
- Introduzir maior flexibilidade ao nível da organização do tempo de trabalho, mormente no contexto da digitalização da economia e dos instrumentos tecnológicos que lhe estão associados, eventualmente por via do acordo individual, na medida em que, como sabemos, em matéria de conciliação, cada caso é um caso com as suas próprias especificidades.
- Desenvolver uma rede de infraestruturas de apoio que contemple os seguintes elementos:
 - ✓ Cobertura total das necessidades no que respeita a creches;
 - ✓ Creches com horários alargados e a um custo acessível;
 - ✓ Organização de apoios a atividades extracurriculares e organização dos tempos livres, quer relativamente ao horário pós-escolar quer relativamente às férias (através da atuação coordenada com o Ministério da Educação, escolas, universidades e Autarquias Locais);
 - ✓ Facilidades de transportes para efeitos destas atividades;
 - ✓ Criar apoios ao acompanhamento escolar dentro das próprias escolas.
- Implementar, ao nível educativo, uma atitude de partilha de responsabilidades e de tarefas entre homens e mulheres para combater, desde tenra idade, os estereótipos.

Saúde:

- Assumir a Saúde como uma prioridade nacional, evoluindo, de forma progressiva, para a média da OCDE em termos de despesa pública em Saúde em função do PIB. Paralelamente, importa promover uma maior eficiência na gestão do serviço público, o que contribuirá para uma maior afetação às despesas de investimento e, simultaneamente, para um melhor serviço ao cidadão.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Manter o caráter misto do Sistema de Saúde, promovendo a articulação entre os setores público, social e privado de acordo com as necessidades, a garantia de acesso e dos demais direitos das pessoas em contexto de Saúde, a qualidade das prestações, a demonstração de eficiência e os ganhos em Saúde.
- Separar as funções de financiamento, regulação e prestação de cuidados no interior do setor público.
- Criar uma Lei de Meios do Serviço Nacional de Saúde (SNS), para identificação quantificada das diversas linhas de despesa, e adotar um Orçamento Plurianual para o SNS, de modo a haver menor dependência dos ciclos políticos, mas também económicos.
- Minimizar os custos de contexto das empresas, nomeadamente em termos de procedimentos administrativos e licenciamento, no sentido de atrair mais investimento produtivo na área da Saúde.
- Promover o acesso sustentado à inovação, através da avaliação económica de todas as tecnologias no domínio da Saúde, com redução dos tempos de acesso à inovação, operacionalizando o conceito já previsto na lei do “valor nacional da tecnologia” e promovendo a atração de ensaios clínicos para Portugal.
- Promover mecanismos que facilitem às Pequenas e Médias Empresas (PME) oferecer seguros de Saúde aos seus colaboradores, nomeadamente através da consideração, em valor correspondente a 140%, dos prémios de seguros de saúde atribuídos aos colaboradores, para efeitos da determinação do lucro tributável.

Fiscalidade

- Retomar o compromisso de redução da taxa de IRC e da eliminação progressiva das derramas, por forma a acompanhar a tendência europeia e de outros países desenvolvidos e tornar o nosso sistema fiscal mais atrativo e gerador de emprego e riqueza.
- Favorecer fiscalmente as PME, aumentando o limite de matéria coletável para efeitos de aplicação às PME da taxa reduzida, em sede de IRC.
- Corrigir os aspetos mais gravosos da tributação sobre as empresas, nomeadamente as tributações autónomas, que são exemplo de complexidade e pervertem o princípio da tributação pelo lucro real.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Definir um regime geral das taxas e de um regime geral das contribuições e subsequente revisão de todos os tributos com estas tipologias em vigor no ordenamento jurídico, com vista ao alcance de um quadro legal mais simples, transparente, coerente e compreensível e tendo em consideração imperativos de eficácia, eficiência, proporcionalidade e competitividade.
- Estimular fiscalmente o investimento, e, em especial, a capacidade de autofinanciamento do mesmo. Para tal, uma medida eficaz seria aprofundar o regime de Dedução de Lucros Retidos e Reinvestidos que, pelas suas limitações em termos de taxas, limites e outras restrições, está ainda muito aquém do seu potencial. Importa tornar este regime num instrumento eficaz de discriminação positiva de todas as empresas (independentemente da sua dimensão) que investem baseando-se no autofinanciamento, em detrimento da distribuição de dividendos.
- Reforçar as medidas de apoio ao investimento nas regiões do interior, por razões de coesão territorial, potenciando as infraestruturas de ligação de que o país já dispõe, aumentando o emprego e favorecendo assim a fixação de população.
- Adotar medidas que incentivem fiscalmente o investimento em startups, nomeadamente:
 - ✓ “Participation exemption” de 5% para investimentos de Business Angels e fundos de capital de risco;
 - ✓ Equiparação de Veículos de Business Angels no respeitante aos benefícios fiscais atribuídos a Business Angels.
- Garantir que a tributação que incide direta ou indiretamente sobre as empresas não é agravada e que não serão criados novos impostos ou taxas que afetem as empresas.
- Incluir, em todas as alterações fiscais tendentes a reduzir a carga fiscal sobre as empresas, uma cláusula de compromisso da sua continuidade durante um período não inferior a 7 anos.

Capitalização e financiamento

- Concessão de garantias que permitam a reestruturação da dívida das empresas (no quadro de uma parceria BEI-BPF e sistema financeiro).

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Criação, no quadro do Banco Português de Fomento, de instrumentos de capitalização para combater a grave depauperação de capital próprio no tecido empresarial português, em particular nas pequenas e médias empresas.
- Focar os recursos da Caixa Geral dos Depósitos no apoio ao setor produtivo e em especial às PME e às empresas exportadoras, mediante a atribuição de uma nova Carta de Missão com objetivos bem definidos.
- Criar um quadro fiscal favorável ao aumento da dimensão crítica das empresas. Propõe-se, nomeadamente, possibilitar a amortização, para efeitos fiscais, do goodwill financeiro nas operações de investimento em participações sociais em empresas, nacionais ou estrangeiras, até um máximo de 5% ao ano.
- Dinamizar o mercado de transação e ou de projetos de agregação de empresas, designadamente através de uma plataforma e do respetivo suporte técnico (medida já prevista pelo Programa Capitalizar, com vista ao aumento da dimensão crítica das empresas).

Melhorar o ambiente de negócios

- Valorizar o papel das Associações Empresariais:
 - ✓ assegurando canais eficazes de informação em matérias jurídicas e técnicas, de forma a facilitar o seu papel associativo de apoio às empresas.
 - ✓ atribuindo-lhes, através da delegação de competências, a gestão de instrumentos de política económica financiados pelos Fundos Europeus Estruturais, em domínios que interferem na competitividade e produtividade das empresas, como: internacionalização; inovação; ligação entre Sistema Científico e Tecnológico e empresas e cooperação empresarial.
- Prosseguir e intensificar a articulação e cooperação entre as entidades públicas e os setores empresariais portugueses, concretizando os Pactos Setoriais para a Competitividade e Internacionalização celebrados com os clusters.
- Regularizar urgente, completa e definitivamente os pagamentos em atraso por parte de todas as entidades públicas e consagrar a aplicação automática de juros de mora em todos os pagamentos de entidades públicas cujo prazo médio de pagamentos seja superior a 90 dias.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Reduzir e simplificar as obrigações declarativas das empresas.
- Analisar detalhadamente toda a legislação existente com impacto económico, avaliando a sua pertinência e adequação no atual contexto.
- Melhorar a eficácia da avaliação de impacto dos atos normativos e operacionalizar a regra da “comporta regulatória” (impedindo que surja nova regulação que onere os cidadãos ou as empresas sem uma desoneração equivalente, através da alteração ou eliminação de outra regulação).
- Tornar efetivo o princípio “uma só vez”, que dispensa o cidadão ou agente económico de ter de entregar informação ou documentos já detidos pela Administração Pública, através de um maior cruzamento de informações entre diversas entidades públicas.
- Avaliar todas as taxas /contribuições que recaiam sobre as empresas, em confronto com as respetivas contrapartidas, e eliminação da possibilidade de as autarquias criarem novas taxas.
- Prosseguir os esforços de simplificação dos processos no domínio do licenciamento, revendo, nomeadamente, o quadro legal e as formalidades aplicáveis às Zonas Empresariais Responsáveis e promovendo uma eficaz e correta aplicação dos regulamentos por parte de todos os municípios, evitando toda e qualquer discricionariedade.
- Promover a resolução administrativa de litígios, via uma abordagem negocial, a par do que acontece em muitos dos nossos parceiros europeus.
- Alterar as práticas e procedimentos na área da fiscalidade que contribuem para o elevado número de processos em contencioso, evitando o recurso à Justiça com base em alegações insustentáveis, e sem o devido respeito pela jurisprudência fixada pelos Tribunais fiscais.
- Pôr fim à utilização abusiva do “direito circulatório” que estruturalmente contribui para a incerteza fiscal no nosso país e rever a legislação fiscal para minimizar interpretações divergentes da lei.
- Reforçar os meios tecnológicos dos tribunais administrativos e fiscais e dos tribunais de comércio, e capacitar os seus meios humanos, nomeadamente os juízes, para lidarem com as diferentes e por vezes complexas matérias económicas, financeiras e fiscais.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6 ème
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Promover uma mais estreita ligação entre os meios científicos e empresariais, de modo a colocar as competências de que Portugal já dispõe ao serviço de estratégias de inovação das empresas. A este respeito, propõe-se:
 - ✓ Promover e apoiar o papel das Associações Empresariais, enquanto agentes fundamentais de intermediação entre os dois mundos: académico e empresarial.
 - ✓ Tornar o montante das receitas provenientes de contratos estabelecidos com empresas como um critério relevante para o cálculo do financiamento público à atividade das instituições de Investigação e Desenvolvimento Tecnológico.
- Reorientar a vocação dos laboratórios do Estado para a investigação dirigida ao tecido empresarial, em estreita ligação com os centros tecnológicos.
- Valorizar como critério de progressão nas carreiras académicas a contribuição efetiva dos investigadores para os resultados da inovação empresarial, através de experiências de cooperação com as empresas ou criação de startups.
- Reforçar os incentivos à internacionalização das empresas, na diversificação de mercados e na participação em consórcios no quadro dos Programas Europeus, nomeadamente do Horizonte Europa.
- Assegurar um level-playing field na atuação entre operadores intra e extra-comunitários, nomeadamente no comércio online, tendo em conta as exigências europeias dos regimes fiscais e das normas de segurança e ambientais.
- Criar um ambiente de negócios impulsionador da economia digital, nomeadamente através da aposta numa regulação responsável, que previna os riscos inerentes à sua atividade e massificação, mas não ponha em causa o potencial económico que o novo paradigma digital proporciona.
- Definir, em sede de concertação social, critérios económicos objetivos e quantificáveis que deverão estar na base da evolução do salário mínimo nacional.
- Reequacionar o sistema de quotas estabelecido para atribuir subsídio de desemprego em caso de cessação do contrato de trabalho por acordo.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Reforçar incentivos à contratação, nomeadamente para os mais jovens.
- Reforço dos apoios no âmbito das Políticas Ativas de Emprego.
- Desenvolver infraestruturas de suporte à competitividade e internacionalização das empresas, nomeadamente infraestruturas de transporte (como portos e aeroportos, para além do transporte ferroviário de mercadorias) e logística.
- Regularizar urgente, completa e definitivamente os pagamentos em atraso por parte de todas as entidades públicas.
- Aplicar automaticamente juros de mora em todos os pagamentos de entidades públicas cujo prazo médio de pagamentos seja superior a 90 dias.
- Aprofundar os mecanismos de compensação de créditos entre os contribuintes e o Estado (medida conta-corrente), abrindo a possibilidade de abatimentos a dívidas das empresas através de pagamentos devidos pelo Estado (por exemplo, reembolsos do IVA).
- Autorizar a Agência Portuguesa do Ambiente I.P. a contratar técnicos que permitam desbloquear os frequentes atrasos nos procedimentos de licenciamentos da sua competência (sem prejuízo do imperativo de simplificação desses procedimentos).
- Eliminar as taxas de licenciamento das operações de valorização de resíduos, bem como a taxa dos pedidos de Decisão relativamente a subprodutos, para um enquadramento mais favorável à economia circular.
- Compensar os custos relativos às emissões indiretas resultantes dos seus consumos de eletricidade, conforme previsto na Diretiva 2003/96/CE de 27 de outubro, para as instalações abrangidas pelo regime do Comércio Europeu de Licenças de Emissão (CELE) sujeitas ao risco de fuga de carbono.
- Isentar da taxa de carbono as instalações CELE de baixas emissões em regime de opt-out e excluídas por muito baixas emissões, ou com acordo (ARCE) aprovado no âmbito do SIGCIE- Sistema de Gestão de Consumos Intensivos de Energia.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Transpor integralmente as exclusões previstas no nº 4 da Diretiva 2003/96/CE, de 27 de outubro, incluindo os produtos energéticos e eletricidade utilizados em processos mineralógicos.
- Manter a obrigatoriedade de incorporação de 10% de biocombustíveis nos combustíveis rodoviários, nos termos previstos pelo Decreto-Lei nº. 117/2010, de 25 de outubro.
- Reforçar os meios humanos e tecnológicos dos tribunais de comércio, transformando-os em verdadeiros Tribunais de empresa, dotando os juizes e demais funcionários judiciais dos recursos de suporte e de formação técnica especializada necessários para lidarem com as diferentes e por vezes complexas matérias económicas e financeiras.
- Alterar as práticas e procedimentos na área da fiscalidade, evitando o recurso à Justiça (e os recursos a tribunais superiores) com base em alegações insustentáveis e sem o devido respeito pela jurisprudência, e assegurando a execução voluntária e célere das decisões judiciais por parte da Autoridade Tributária.
- Criar um programa de capacitação digital das empresas.
- Apoiar a utilização da banda larga fixa e móvel, em especial no interior do país, colmatando as importantes carências relativamente ao desenvolvimento da infraestrutura tecnológica. É condição fulcral para materialização desse apoio que as empresas de telecomunicações tenham acesso a espectro nas frequências necessárias.

Sustentabilidade

- Basear a transição para uma economia mais circular na inovação e na iniciativa das empresas. Impõe-se um novo enquadramento, de resto já prometido, para as matérias residuais ou secundárias que liberte esse potencial realizador, hoje preso em regras que não servem os objetivos atualmente assumidos (nomeadamente no que respeita à reclassificação de resíduos).
- Criar um mecanismo que permita às pessoas e empresas um acesso sistematizado às obrigações na área ambiental (não apenas administrativas), como por exemplo relacionadas com a recolha de resíduos.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Privilegiar uma abordagem flexível e gradual de mecanismos recomendatórios e de autorregulação, e medidas de incentivo, por oposição a instrumentos de natureza sancionatória.
- Promover a investigação e inovação para modelos de sustentabilidade e economia circular com escala, com prioridade à conceção de produtos e embalagens mais sustentáveis, envolvendo empresas, sistemas científico e tecnológico, e programas de apoio. Serão necessários programas e linhas específicas sobre este tema.
- Apoiar a redução do consumo e a maior reciclagem do plástico, promovendo a cooperação entre os diferentes atores da cadeia, fortalecendo processo de inovação e agilizando os processos de aprovação de materiais que incorporem matéria reciclada no plástico virgem.
- Revisitar regras e incentivos aplicáveis às doações de alimentos não vendáveis ao consumidor, mas aptos para o consumo, com especial atenção para critérios desatualizados e excessivamente impeditivos das doações. Esta ação é crítica para combater o desperdício alimentar e reforçar princípios de economia circular em todos os setores de atividade.
- Precaver os riscos e desafios da adesão de Portugal ao objetivo europeu da neutralidade carbónica em 2050, nomeadamente:
 - ✓ Evitar a imposição de soluções tecnológicas, que não conduziu nunca ao desenvolvimento económico, o qual sempre foi mais sensível às tendências dos mercados e à competitividade das soluções;
 - ✓ Adotar orientações que privilegiem a extensão da vida útil das infraestruturas e redes energéticas através das soluções mais competitivas na redução da carga carbónica dos combustíveis, seja pelo desenvolvimento dos combustíveis sintéticos ou dos biocombustíveis, seja pelo seu enriquecimento em hidrogénio;
 - ✓ Proceder à avaliação económica e setorial das soluções com vista à eletrificação das atividades, a qual tem largo potencial de crescimento, embora não seja uma solução universal.
- Promover de forma urgente a integração de Portugal no Mercado Único da Energia e, muito em especial, o reforço das interligações elétricas entre França e a Península Ibérica, de forma a conseguir-se a convergência dos preços de energia na Europa e a aproximação do valor dos custos regulados.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



- Assegurar que o aumento da quantidade de potências elétricas renováveis nos vários regimes previstos seja acompanhado de mecanismos de controlo de entregas no Sistema Elétrico Nacional que defendam a boa gestão das redes e dos próprios equipamentos de produção.
- Definir um calendário para a eliminação definitiva da dívida tarifária que ainda persiste no Setor Elétrico.
- Orientar um maior volume de fundos para programas eficazes de apoio à eficiência energética.
- Estabelecer um compromisso a longo prazo para a criação de um Programa Florestal no âmbito do orçamento do Estado, visando cofinanciar medidas de apoio ao investimento florestal.
- Implementar uma rede ferroviária moderna e competitiva para o transporte de mercadorias no médio-longo curso, permitindo um desvio significativo do transporte de mercadorias do modo rodoviário para o modo ferroviário. Neste âmbito, é de relevar a importância do investimento no transporte ferroviário de mercadorias (Corredores Internacionais Norte e Sul), promovendo a ligação em via dupla e bitola europeia entre Portugal e o resto da Europa - onde se localizam os principais mercados de destino das exportações portuguesas de bens.

2- Sendo as metas sobre áreas distintas e, por outro lado, o ponto de partida de Portugal em cada uma delas também variável por referência à média europeia atual, que objetivos é razoável e adequado assumir como objetivos nacionais para 2030 para cada uma das metas europeias incluídas no Plano de Ação?

I.

O Plano “de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais define ações concretas que visam continuar a aplicar os princípios consagrados no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, num esforço conjunto dos Estados-Membros e da UE, com a participação ativa dos parceiros sociais e da sociedade civil”.

Propõe “igualmente grandes objetivos em matéria de emprego, de competências e de proteção social para a UE, que devem ser alcançados até 2030.”

O Plano de ação estabelece três grandes objetivos para a União Europeia (UE), os quais devem ser alcançados até 2030, a saber:

1. “Pelo menos 78 % da população entre os 20 e os 64 anos deverão ter emprego.
2. Pelo menos 60 % de todos os adultos deverão participar anualmente em ações de formação.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



3. *O número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social deverá diminuir pelo menos 15 milhões.”*

O Plano também prevê a definição de objetivos nacionais, como contributo para um esforço comum.

II.

A CIP está comprometida com o Pilar e sua implementação, sendo de ressaltar a assinatura do Compromisso Social do Porto pelo Conselho Europeu, a Comissão Europeia, e pelos Parceiros Sociais Europeus, empregadores e sindicatos, onde se inclui a BusinessEurope, o qual reflete o empenho das partes na implementação do pilar europeu dos direitos sociais e a trabalhador em conjunto para promover uma recuperação inclusiva, sustentável, justa e rica em empregos, baseada numa economia competitiva e que não deixe ninguém para trás.

III.

Como já se referiu anteriormente, o Plano de Ação estabelece três grandes objetivos para a UE, que devem ser alcançados até 2030, a saber:

1. *“Pelo menos 78 % da população entre os 20 e os 64 anos deverão ter emprego.*
2. *Pelo menos 60 % de todos os adultos deverão participar anualmente em ações de formação.*
3. *O número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social deverá diminuir pelo menos 15 milhões.”*

Trata-se, sem dúvida, de objetivos ambiciosos.

Ambição, particularmente visível quando o Plano, no âmbito da formação profissional, refere que *“os esforços devem ser reforçados para aumentar a participação dos adultos na formação e para melhorar os níveis de realização na educação e formação inicial. Em particular:*

- pelo menos 80% das pessoas com idades compreendidas entre os 16 e os 74 anos devem possuir competências digitais básicas, uma condição prévia para a inclusão e participação no mercado de trabalho e na sociedade numa Europa digitalmente transformada. (...)”. (sublinhado nosso).

O desafio das competências digitais é particularmente ambicioso no contexto nacional.

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:



Como se sabe, segundo a Comissão Europeia “(...) *Portugal apresenta um elevado défice de competências digitais. Em 2019, 48 % da população não dispunha de competências digitais básicas, incluindo cerca de 26 % que não tinham quaisquer competências digitais, e a percentagem de pessoas que nunca utilizaram a Internet é o dobro da média da UE.*” (v. Recomendações Específicas Portugal/2020).

Não obstante a incerteza quanto ao futuro imediato, decorrente da pandemia em curso, e a dificuldade de concretização dos objetivos apresentados ao nível da União, a CIP considera que os objetivos nacionais devem ser iguais aos fixados ao nível da UE.

Assim sendo, a CIP subscreve os referidos objetivos e está, naturalmente, preparada para contribuir para a concretização dos mesmos.

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

Sede

Praça das Indústrias
1300-307 Lisboa
T. +351 21 316 47 00
F. +351 21 357 99 86
E: geral@cip.org.pt

Porto

Av. Dr. António Macedo, 196
Edifício de Serviços AEP
4450-617 Leça da Palmeira
T. +351 22 600 70 83
E. associados@cip.org.pt

Bruxelas

Av. de Cortenbergh, 168, 6^{ème}
étage
1000 Bruxelas - Bélgica
E. cipbrussels@cip.org.pt

Site <http://www.cip.org.pt>

Cofinanciado por:

