CIP
CONFEDERAÇÃO EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Sócio-Laboral em Destaque

Outubro a Dezembro de 2022

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.

Experiência-Piloto '*Semana de quatro dias*'"

Na sequencia do anúncio e do documento distribuído pelo Governo na reunião da CPCS de 28.outubro.2022, a CIP elaborou e remeteu o seguinte contributo:

Relativamente ao documento do Governo, intitulado "*Experiência-Piloto 'Semana de quatro dias*", distribuído em 28 de outubro de 2022, para discussão na reunião da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), realizada em 02 de novembro de 2022, a CIP já emitiu Comunicado, em 04 de novembro p.p., assinalando que a experiência defendida pelo Governo não foi amadurecida e aprofundada, ignora a incerteza que atinge Portugal e o mundo e acrescenta ruído a um ano de extraordinárias dificuldades.

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:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

A apresentação do documento em causa, e da iniciativa que encerra, foram apresentados com menos de um mês cumprido desde a assinatura do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, que teve lugar em 09 de outubro de 2022, e, com as decisões tomadas nesse âmbito por concretizar, o Governo decidiu avançar extemporaneamente para a experiência da semana de quatro dias já a partir do próximo ano.

A CIP considera, assim, que o anúncio feito pelo Executivo em sede de concertação social é prematuro, desequilibrado e arriscado.

A medida — o projeto-piloto — é prematura, porque não se encontra ainda pensada e amadurecida o suficiente de modo a poder representar, de facto, uma experiência útil para todos os parceiros.

A discussão e análise das consequências deveria ter-se prolongado de modo a evitar erros que, sem a atual precipitação, seriam mais fáceis de evitar.

A medida é desequilibrada, porque existem custos evidentes para as empresas, já que existirão menos horas de trabalho por colaborador e o mesmo peso salarial.

A produtividade, embora não seja obviamente o único pilar a ter em conta, não pode ser excluída da decisão e do enquadramento a definir.

Existindo formas de encontrar o justo balanço, a ideia do Governo não resolve suficientemente a questão. Como tem sido habitual, o Executivo conta que grande parte do esforço seja suportado pelas empresas numa eterna multiplicação dos custos e encargos. A CIP alerta para o impacto na competitividade do país.

Finalmente, a medida é arriscada porque é lançada e executada num período de enorme incerteza económica em que os esforços de todos deveriam estar concentrados na resolução dos problemas urgentes que enfrentamos.

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:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

A conjuntura que Portugal tem diante de si — uma crise com múltiplas frentes —, pede bom senso e sentido de responsabilidade a todos os intervenientes.

A crise energética, a inflação galopante, o aumento repentino e acentuado das taxas de juro e a falta de profissionais em diversos sectores são desafios complexos para os quais não existe uma solução mágica. Neste sentido, lançar neste preciso momento de indefinição nacional e global a semana de quatro dias significa apenas acrescentar mais uma variável a um contexto que já é de máxima dificuldade.

Significa, também, acrescentar mais ruído no debate público, transmitindo uma ideia errada: que 2023 será um ano fácil para os portugueses. Infelizmente, não vai ser assim, dizem todas as instituições internacionais, apesar de todos os esforços que os empresários e os trabalhadores estão a fazer.

A CIP sublinha que a semana de quatro dias, bem como os novos desafios do mercado de laboral — entre eles, a conciliação família-trabalho —, são assuntos que têm sido alvo de reflexão interna permanente, tendo sido elaborado, em dezembro de 2018, a pedido da CIP, um estudo nesse sentido pela Nova School of Business and Economics - Universidade Nova de Lisboa, sobre os "Desafios à Conciliação Família-Trabalho", onde que já chamava a atenção para alguns dos aspetos que agora se encontram em debate.

A CIP critica, pois, frontalmente o timing do debate e de implementação da Experiência-Piloto.

Dado o período de enormes incertezas em que nos encontramos, não é adequado estar a discutir questões como as que foram apresentadas.

No entanto, apesar de a CIP considerar inoportuno e totalmente desadequado o timing desta iniciativa, dados os graves problemas que o País enfrenta, caberá às associações e empresas que representam, se assim o entenderem, evoluírem, ou não, no conceito.

O tema exige disponibilidade e coordenação entre todos para que seja possível encontrar uma solução consistente que evite experimentalismos e os riscos inerentes para a competitividade e coesão social.

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:
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Sem empresas, não haverá emprego nem geração de riqueza para o país.

É, portanto, imperioso que o Governo tenha esta preocupação em conta quando intervém numa área tão sensível como o mercado de trabalho.

Projeto de Portaria que cria o Programa «Trabalhos & Competências Verdes / Green Skills & Jobs», programa de formação profissional na área da energia

I.

O Projeto de Portaria em referência (doravante PP) visa a criação do Programa «Trabalhos & Competências Verdes / Green Skills & Jobs», programa de formação profissional na área da energia.

Na perspetiva da CIP, é importante apostar na educação e formação em áreas como a transição energética e ação climática por forma a assegurarmos uma mudança estrutural segura e coerente, dando, assim, resposta cabal às necessidades das empresas e dos trabalhadores.

II.

Face ao exposto, a CIP concorda com os objetivos que presidem ao PP.

III.

Não obstante, existem alguns aspetos, em particular, que suscitam um comentário ou esclarecimentos, a saber:

1.

O Programa que ora se pretende conceber não deve restringir ou condicionar outras ações de formação com o mesmo objetivo desenvolvidas pelas empresas isoladamente ou em parcerias com outras entidades.

2.

O n.º 12 do artigo 6.º (Projetos, percursos e ações de formação profissional) refere o seguinte:

"12 – A criação de novos percursos para integrar o CNQ ou a atualização dos existentes é da responsabilidade da ANQEP, I. P., em articulação com a ADENE e a APREN, podendo ser envolvidas entidades, nomeadamente de natureza empresarial, associativa ou formativa, com relevante experiência nas matérias relativas à transição e à eficiência energética e depois de auscultados os parceiros em sede do respetivo Conselho Setorial para a Qualificação." (sublinhados nossos).

Na perspetiva da CIP, sem prejuízo da auscultação ao Conselho Setorial para a Qualificação, onde já estão presentes representantes das entidades empregadoras, a matéria é de tal forma importante, transversal e impactante para a generalidade das empresas que deve ser obrigatório – e não meramente facultativo – o envolvimento das entidades de natureza empresarial, associativa ou formativa.

3.

O n.º 1 do artigo 10.º (Regime de candidatura) prevê o seguinte:

"1 – Podem apresentar candidatura a projetos de formação:
a) as entidades formadoras previstas nas alíneas b) e c) do artigo 8.º;
b) as empresas e outras entidades empregadoras, diretamente ou através das respetivas associações representativas."

Neste âmbito, questiona-se: Qual a razão que impede a apresentação de candidaturas por parte dos centros de gestão participada da rede de Centros do IEFP, I.P. ?

4.

O n.º 4 do já referido artigo 10.º (Regime de candidatura) prevê o seguinte:

"4 – A medida adota um regime de candidatura aberta, podendo, apenas, serem aprovadas candidaturas até ao limite da sua dotação orçamental." (sublinhados nossos).

A existência de um limite de dotação orçamental deve ser amplamente publicitada de forma a não criar injustificadas expetativas junto dos destinatários.

5.

O n.º 3 do artigo 13.º (Apoios) refere o seguinte:

"3 – As empresas que acolham formandos desempregados no âmbito da formação em contexto de trabalho, suportam os custos inerentes aos apoios referidos nos números anteriores, nos termos do Regulamento específico previsto no artigo 20.º." (sublinhados nossos)

Não se compreende a solução projetada.

Questiona-se: No caso em que as empresas acolham desempregados, que como facilmente se reconhece, constituem um público ainda mais exigente face à formação de empregados, mormente se se tratar de desempregados de longa duração, que atualmente constituem parte significativa daquele universo, as mesmas suportam os custo da bolsa mensal de formação mensal a atribuir aos formandos desempregados prevista no n.º 1 do artigo 13.º, ou seja, suportam "*Uma Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), quando se trate de formando com o nível 5 de qualificação do QNQ ou superior*" ou "*85 % da RMMG, nas restantes situações*" ?

Que lógica ou sentido subjaz a esta solução ?

6.

O n.º 2 do artigo 14.º (Regime de contratualização) refere o seguinte:

(…) 2 – As empresas ou outras entidades empregadoras aderentes ao Programa assumem a obrigação de contratação de, pelo menos, 80% dos formandos desempregados que concluam com aproveitamento a

formação, ao abrigo de contrato sem termo e, sem prejuízo do disposto em Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho aplicável, com uma remuneração base mensal bruta mínima equivalente a (…) (sublinhado nosso).

A CIP compreende os múltiplos objetivos que podem estar subjacentes à proposta.

Considera, porém, inaceitável que seja imposta a condição de obrigatoriedade de contratação sem termo de, pelo menos, 80% dos trabalhadores abrangidos pela formação.

Mais do que formação, o que está em causa é a competência. E nem sempre formação é sinónimo de competência.

As empresas procuram trabalhadores que tenham competências técnicas e profissionais, mas também competências transversais de âmbito diverso, essenciais ao bom desempenho de uma função, seja ela qual for.

Competências que, na maioria dos casos, só poderão ser aferidas durante um período de tempo mais longo por forma a testar essas competências nas diferentes circunstâncias e contextos em que o profissional tem de responder.

Se o trabalhador for de facto competente, a empresa será a principal interessada em o reter, mas essa retenção deve ser baseada na competência e não por imposição legal.

Vincar que, no âmbito da competência, estão também incluídas dimensões pessoais, como, por exemplo, a capacidade de relacionamento com colegas ou a capacidade de trabalho em equipa.

Face ao exposto, é entendimento da CIP que a manutenção da exigência tal como prevista no Projeto pura e simplesmente esvaziará o fim útil da medida uma vez que condicionará - e muito – a decisão de participação das empresas.

Negociação de um eventual Acordo dos Parceiros Sociais Europeus sobre o teletrabalho e a Desconexão

No início de outubro teve início a 1.ª reunião do grupo negociador do eventual Acordo sobre o Teletrabalho e a Desconexão.

A CIP participa na equipa negociadora da BusinessEurope.

No que diz respeito ao mandato das negociações, destacam-se os seguintes aspetos:

- ✓ Respeitar o princípio da subsidiariedade e os limites das competências da UE definidos no Tratado, em particular em relação às questões salariais e à negociação coletiva, deixando o espaço e o tempo necessários para a transposição e/ou implementação pelos Estados Membros ou parceiros sociais a nível nacional.
- ✓ Evitar encargos administrativos desproporcionados para as empresas e, quando apropriado, conceder períodos de transição adequados para a implementação.
- ✓ Não instituir novos direitos à formação.
- ✓ Não prejudicar o direito dos parceiros sociais de regularem as questões mencionadas no Acordo, mantendo e celebrando ao nível apropriado acordos que adaptem, complementem e/ou difiram das disposições do presente acordo.
- ✓ Não prejudica as prerrogativas do empregador no que respeita à organização do trabalho ou à gestão dos instrumentos digitais.

Acresce, ainda, ressaltar, que em caso se verifique um acordo, o mesmo deverá assumir a forma de Diretiva.

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:

Contributo da CIP relativo ao "Relatório sobre a Pobreza em Portugal"

No contexto da apresentação do "Relatório sobre a Pobreza em Portugal", a qual teve lugar no Plenário do CES de 12.12.2022, a CIP emitiu o seguinte contributo:

I.

Trata-se de um Relatório descritivo, não apresentando, assim, quaisquer recomendações.

II.

É possível sintetizar a situação em Portugal através da seguinte transcrição:

"*Depois de uma subida até 2014, esta taxa tinha vindo a descer desde 2015, mas voltou a subir em 2021. Mesmo em 2020, ano em que atingiu o valor mais baixo deste horizonte temporal, estava ainda acima dos 16%. Em comparação com a EU, Portugal encontra-se acima da taxa da UE e da Zona Euro e é o décimo país com a taxa mais elevada*.".

III.

Visão da CIP:

1.

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

2.

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

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.

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.

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

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

4.

Algumas medidas que entendemos não poderem deixar de integrar o quadro de promoção do acesso ao trabalho.

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

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

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

Em segundo lugar, a adequação das políticas ativas de emprego - providenciando incentivos aos empregadores para contratarem as pessoas mais afastadas do mercado de

Em terceiro lugar, é inequívoco que uma legislação laboral demasiado rígida é particularmente hostil à integração dos grupos mais desfavorecidos no mercado de trabalho, além de que levam a períodos mais longos de desemprego.

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

5.

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

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

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

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

6.

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

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

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

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