



PARECER DA UGT AO

PROJECTO DE PORTARIA SOBRE A MEDIDA ESTÍMULO 2013

COMENTÁRIOS NA GENERALIDADE

O presente projecto de portaria tem como objectivos prolongar no tempo a aplicação da Medida Estímulo 2012, criada no âmbito do Compromisso para o Crescimento e o Emprego, assinado entre o Governo e os parceiros sociais em Janeiro de 2012, bem como introduzir algumas alterações às condições e apoios estabelecidos.

Esta medida teve, desde o primeiro momento, como principal objectivo a promoção da contratação de trabalhadores, tendo presente o contexto económico e social especialmente difícil, associada de forma muito próxima a um reforço da empregabilidade por via do acesso à formação profissional.

Nesse quadro, tendo em conta que o desemprego continua a crescer atingindo níveis insustentáveis, com fortes repercussões no bem-estar das famílias, a UGT considera positivo o prolongamento da vigência desta Medida.

A UGT sempre considerou fundamental e imprescindível que o acesso a esta Medida só seja possível quando houver criação líquida de emprego, devendo este princípio ser inequívoco. Nesse sentido, a UGT não pode concordar com a possibilidade da criação líquida de emprego não dever ser respeitada nos casos de empresas em processo de revitalização, ainda que admitamos que, pela especificidade destas situações, o critério possa ser definido de forma diferente.

Também desde o início que a UGT sempre expressou a sua apreensão quanto ao facto desta medida promover uma indesejada rotatividade dos trabalhadores, apreensão confirmada pelo relatório de avaliação dos primeiros seis meses de execução desta medida, que evidencia que, em grande parte, os contratos celebrados ao abrigo da medida têm uma duração que não excede a dos apoios concedidos.

Sempre defendemos a criação de emprego estável como condição importante nas políticas activas de emprego, admitindo contudo que, sobretudo em contextos de crise e de forte desemprego, seria admissível a existência de apoios à contratação a termo, desde que houvesse uma efectiva diferenciação positiva nos apoios à contratação sem termo.

Nesse quadro, registam-se as alterações introduzidas em termos do apoio financeiro que vão no sentido de alargar de 6 para 18 meses o período máximo de atribuição do apoio à contratação sem termo, mantendo-se em 6 meses o apoio nos casos de contratação com termo. De registar igualmente que o limite máximo de apoio por mês é elevado de 1.0 IAS para 1.3 IAS nos casos de contratação sem termo.

Estas alterações poderão não só contribuir para uma maior receptividade e adesão das empresas a esta Medida, como também promover um maior recurso à contratação sem termo por parte das empresas, ainda que o apoio financeiro nestes casos se tenha reduzido de 60% para 50% da retribuição mensal.

A UGT nada tem a objectar no que concerne ao alargamento do leque de destinatários, quando o objectivo é o de dar uma resposta mais precoce a pessoas especialmente vulneráveis perante o mercado de trabalho, nomeadamente os desempregados menos qualificados, mais idosos, os que sejam responsáveis por família monoparental ou cujos cônjuges se encontrem também em situação de desemprego ou ainda quanto à possibilidade desta medida ser estendida à contratação a tempo parcial, sempre que respeitados os limites previstos no Código do Trabalho.

Não podemos porém deixar de levantar uma questão que nos suscita fortes reservas e que deve ser esclarecida pelo Governo quanto ao seu objectivo, a qual se reporta à possibilidade desta medida poder apoiar a contratação de inactivos, ou seja, de desempregados não inscritos em Centro de Empregos ou na segurança social nos 12 meses que precedem a candidatura.

Esta possibilidade potencia, em nosso entender, situações de tratamento diferenciado entre os que optam por se inscrever em Centro de Emprego e, por conseguinte, se comprometem a assegurar um conjunto de regras de procura activa de emprego e os que optam por não se inscrever.

Sendo a “activação” de determinados segmentos inactivos da população uma questão importante na sociedade portuguesa, a UGT entende que esta não pode ser promovida por via deste tipo de mecanismos.

Mais, a UGT entende que a inscrição em Centro de Emprego deveria ser um requisito obrigatório no acesso a uma qualquer medida de emprego.

Por fim, a UGT não pode, uma vez mais, deixar de expressar as suas preocupações e reservas no que se refere à formação profissional, que nos parecem agravadas neste projecto de portaria.

Com efeito, tendo a formação profissional sido apontada pelo Governo como uma das componentes fundamentais e inovadoras da medida Estímulo 2012, associada claramente ao reforço da empregabilidade dos desempregados e dos trabalhadores, esta foi sendo desvalorizada ao longo do processo, não vindo o projecto em apreciação responder às nossas preocupações.

A UGT não pode deixar de reafirmar a importância da formação profissional nesta Medida, entendendo que toda ela deve ser certificada e associada a um percurso qualificante para o trabalhador.

A Medida Estímulo 2013 prevê igualmente a atribuição de um prémio às entidades que procedam à conversão dos contratos de trabalho a termo certo em contratos de trabalho sem termo, quer no que se refere aos trabalhadores apoiados pela presente medida (2013) quer pelo Estímulo 2012, o que se afigura positivo na medida em que visa promover um emprego mais estável.

NA ESPECIALIDADE

Artigo 1º - Objecto

A UGT não pode deixar de reiterar a sua preocupação e reservas quanto ao alargamento do apoio financeiro à celebração de contratos de trabalho com inactivos, sem uma prévia inscrição em Centro de Emprego. Para a UGT é essencial não só conhecer as razões subjacentes a esta opção como discutir os potenciais efeitos adversos ou distorções que dela possam advir, nomeadamente em detrimento daqueles que optaram por se inscrever nos Centros de Emprego e sujeitar às obrigações que daí resultam.

Artigo 2º - Requisitos da entidade empregadora

Este projecto prevê que as empresas que iniciaram processo especial de revitalização, previsto no Código da Insolvência e Recuperação de Empresas (CIRE) possam agora candidatar-se desde que cumpram o requisito de terem a situação contributiva regularizada perante a Administração fiscal e a segurança social.

O acesso a esta medida por parte daquelas empresas bem como simplificação dos requisitos de acesso suscita algumas reservas, na medida em que a atribuição do apoio a empresas que apenas tenham iniciado o PER, mas sem que esteja assegurada a conclusão do processo de negociação que se segue ao pedido da empresa e ao despacho judicial, poderá conduzir à inviabilidade do objectivo da contratação por via desta medida.

Artigo 3º - Requisitos de atribuição

Neste artigo prevê-se a possibilidade de atribuição do apoio financeiro não só a desempregados inscritos há mais de 3 ou 6 meses como também a inactivos, estabelecendo o que se consideram inactivas *“as pessoas que não estejam inscritas no centro de emprego nem na segurança social como trabalhadores de determinada entidade ou como trabalhadores nos 12 meses que precedem a data de candidatura”*, excluindo ainda deste âmbito todos os que deixaram de estudar naquele período de 12 meses. Reafirmam-se aqui as preocupações expressas precedentemente.

O nº 8 deste artigo prevê que os contratos de trabalho celebrados por empresas em processo de revitalização possam ser apoiados mesmo que não se verifique a criação líquida de emprego. Além das preocupações já expressas, a criação líquida de emprego é para a UGT um princípio indissociável desta medida que deve ser devidamente acautelado. A UGT entende assim que a atribuição deste apoio deveria estar condicionada aos casos em que não se tenha verificado uma redução de efectivos num determinado período prévio ao pedido de PER pela empresa.

No que se refere ao nº 9, e ainda para determinação de criação líquida de emprego, o diploma considera que não devem ser contabilizados, entre outros, os despedimentos com justa causa promovidos pela empresa. Merecendo esta proposta o acolhimento da UGT, importará

contudo estabelecer uma salvaguarda no que concerne àqueles despedimentos com justa causa, devendo a não contabilização operar apenas nos casos em que tal despedimento não tenha sido objecto de impugnação judicial pelo trabalhador.

No nº 12, se por um lado a UGT considera positiva a supressão do limite ao número de contratações sem termo, já o alargamento para 25 nos casos de contratação com termo pode potenciar o reforço da contratação precária - actualmente muito elevada ao abrigo do Estímulo 2012.

Por fim, a UGT entende dever questionar as razões pela qual foi suprimido o actual nº4 do artigo 3º da portaria em vigor que estipula que *“em caso de mais do que uma candidatura da mesma entidade empregadora são contabilizados no número total de trabalhadores (...), os trabalhadores anteriormente apoiados, ainda que os respectivos contratos já tenham cessado”*. A UGT considera que deveria manter-se uma disposição similar com o objectivo de atenuar a rotatividade excessiva dos trabalhadores que esta medida tende a promover, devendo aliás tal disposição integrar as contratações não apenas ao abrigo da Estímulo 2013, mas igualmente da medida similar em vigor.

Artigo 4º - Formação Profissional

O Governo não só mantém uma formação de apenas 50 horas em entidade formadora certificada - o que sempre considerámos manifestamente insuficiente e que agora se afigura ainda mais desadequada perante a possibilidade de atribuição de apoio financeiro por um período de 18 meses (em vez de seis) – como vem promover a introdução de um período mínimo de formação em contexto de trabalho de somente 100 horas, quando este era de seis meses.

Assim, as alterações que o Governo pretende introduzir, ao invés de atenuar e corrigir as fragilidades no acesso à formação profissional apontadas no relatório de avaliação do Estímulo 2012, poderão contribuir para o seu agravamento.

De registar ainda que nos casos em que a formação de 50 horas é ministrada em entidade formadora certificada, esta passará a poder realizar-se total ou parcialmente fora do período normal de trabalho, o que não é permitido no regime actual.

A UGT sempre privilegiou e defendeu uma formação em período normal de trabalho. Não levantando objecções de fundo quanto à possibilidade da formação decorrer parcialmente fora do horário de trabalho, e desde que garantida a redução equivalente do tempo de trabalho quando a frequência de formação ocorrer fora do período normal de trabalho, a UGT considera que importará porém assegurar condições que permitam ao trabalhador frequentar a formação sem prejuízo grave para a sua vida familiar e pessoal, nomeadamente pela fixação de limites máximos à formação a decorrer fora do período normal de trabalho.

Artigo 5º - Apoio financeiro

Registamos positivamente a introdução de um prolongamento do apoio financeiro de 6 para 18 meses para os contratos de trabalho celebrados inicialmente sem termo, que poderá promover uma contratação mais estável ao abrigo desta medida, mesmo considerando a redução do apoio concedido de 60% para 50% da retribuição.

De registar ainda a majoração financeira prevista, correspondente a 60% da retribuição mensal dos trabalhadores, concedida a casos específicos de especial dificuldade de inserção no mercado de trabalho, a inclusão de indivíduos com idade igual ou superior a 50 anos e os trabalhadores que sejam do sexo menos representado em sectores de actividade que tradicionalmente empregam uma maioria de pessoas do mesmo sexo.

Os limites para os apoios relativos a contratos a termo certo resolutivo e a contratos celebrados inicialmente sem termo passam também agora a ser diferenciados, não podendo no 1º caso o montante ultrapassar uma vez o IAS e, no 2º caso, 1,3 vezes esse mesmo montante, passando portanto a ser valorizada a celebração de contratos sem termo, indo de certo modo ao encontro da diferenciação sempre defendida pela UGT.

Novo artigo – Avaliação

A medida Estímulo 2013, em muito semelhante à Estímulo 2012 mas agora reformulada, deveria ser objecto de avaliação, de forma a monitorizar o seu desenvolvimento e a introduzir as alterações que se revelarem necessária, devendo esta ser expressamente referida na Portaria.

Novo artigo – Vigência

À semelhança do nosso parecer relativo à Medida Estímulo 2012, reiteramos a nossa proposta de introdução de um novo artigo, que estabeleça o prazo de vigência desta medida.

Mais, não podemos deixar de questionar se a não inclusão de um prazo de vigência vai ao encontro de uma proposta constante do Relatório de avaliação do Estímulo de 2012, prevendo a integração desta medida de forma prolongada no catálogo do IEPF. Esta é uma matéria que não poderá deixar de ser objecto de discussão prévia com os parceiros sociais.

04-01-2012