



PARECER DA UGT

SOBRE O PROJECTO DE DIPLOMA QUE ALTERA O DECRETO-LEI Nº 290/2009

E CRIA A MARCA ENTIDADE EMPREGADORA INCLUSIVA

A UGT regista o envio do projecto de diploma que, de acordo com o objecto definido no artº 1º, visa a republicação do Decreto-Lei nº 290/2009, criando uma nova Medida, a chamada Marca Entidade Empregadora Inclusiva.

A UGT deve desde já referir que considera que o objecto, tal como se encontra definido, não é adequado e é redutor, na medida em que o diploma não se cinge a criar a aludida Marca, antes operando diversas modificações adicionais, algumas das quais introduzindo modificações de fundo no sistema em matérias importantes e que não podem deixar de ser evidenciadas ou analisadas.

Desde logo, e numa matéria importante como é a formação profissional, o diploma vem, à semelhança do que se vem verificando noutras medidas, desvalorizar a relevância fundamental da aprendizagem ao longo da vida ao retirar todo e qualquer papel à formação contínua.

A UGT não concebe que, nomeadamente no quadro da manutenção de emprego, as ofertas se cinjam a uma formação inicial, sendo inclusivamente retiradas quaisquer menções a formação para progressão na carreira, para reconversão ou requalificação profissional e até para ajustamento às necessidades das empresas e do mercado de trabalho (artº 6º).

Tal afigura-se-nos tão mais preocupante quando se verifica que se pode estar a criar uma fase adicional de formação que não nos parece ter fundamento suficiente para a sua introdução e em que o quadro em que se desenvolve não é claro e se afigura mesmo pouco articulado e redundante face à formação já prevista e existente.

Com efeito, a formação actualmente prevista contempla já uma dimensão relativa à recuperação de competências pessoais e sociais, não sendo entendível qual a articulação desta nova formação com a formação prevista no CNQ e com as exigências em termos de certificação, que devem impreterivelmente estar presentes, ou sequer em que condições esta fase terá ou não lugar. Diga-se que o entendimento da intenção subjacente a esta nova fase não é facilitado pelo lapso nas remissões do nº 4 do artº 8º.

Por outro lado, a UGT constata serem ainda introduzidas diversas alterações que suscitam alguma apreensão, na medida em que se parecem perder alguns princípios importantes que devem presidir a este regime.

Assim, a UGT deve referir que considera fundamental que se continue a privilegiar, antes de mais, a integração em regime normal de trabalho, introduzindo expressamente esta prioridade sobre a possibilidade de integração em emprego apoiado.

A UGT considera ainda fundamental que a protecção social conferida a estes trabalhadores seja efectiva e clara. Assim, e no que concerne ao regime dos estágios de inserção, parece-nos que deve ser expressa a aplicação do regime geral de segurança social aos estágios de inserção, à semelhança do que sucede no regime dos estágios profissionais.

Mais, e no que concerne à qualidade da integração, constatamos que se procede ao alargamento das entidades responsáveis pelas acções de acompanhamento pós-colocação (artº 17º), sem que se assegure a devida articulação das mesmas com as demais entidades, nomeadamente os centros de emprego e os centros de emprego e formação profissional, entrando em colisão até com a própria epígrafe do artigo.

Na mesma linha, e no que concerne à criação de postos de trabalho em emprego apoiado em mercado aberto (artº 56º), a UGT regista negativamente que o acompanhamento na empresa deixe de ser assegurado por uma equipa para passar a ser assegurado apenas por um trabalhador.

Um acompanhamento adequado nas múltiplas vertentes e desafios que colocam a integração de pessoas com deficiência e capacidade reduzida para o trabalho não se nos afigura compatível com esta alteração, parecendo-nos antes que deverá ser desempenhada por uma equipa com múltiplas valências.

Uma outra matéria que é igualmente objecto de alterações neste diploma é o regime de apoios a conceder, o qual não pode deixar de ser articulado com a componente retributiva prevista para estes trabalhadores.

Com efeito, a UGT considera que, mesmo no quadro actual, se verifica uma situação que mereceria uma reflexão mais profunda que é a manutenção de uma regra de proporcionalidade em função do grau de incapacidade para o posto de trabalho.

Esta regra por si só suscita alguma apreensão, uma vez que não está associada directamente ao real desempenho do trabalhador, apreensão que assume maior expressão num quadro em que os apoios às entidades têm vindo a ser reforçados nesta medida e no quadro global das políticas activas de emprego.

Assim, a UGT propõe que, no que concerne ao trabalhador, ou este receba a retribuição sem qualquer diferenciação relativamente aos restantes trabalhadores ou, em alternativa, que seja criada uma comparticipação pública que garanta idêntico efeito.

Por outro lado, e no que se refere aos apoios recebidos pelas entidades para um mesmo posto de trabalho, por via desta medida ou da acumulação de apoios, entendemos que deve ser previsto que o apoio global a conceder nunca ultrapasse o custo total por aquelas suportado.

Uma nota não pode deixar de ser igualmente realizada no que concerne ao regime de revisão da avaliação (artº 77º), o qual nos parece continuar com a lógica do actual regime, focado exclusivamente na entidade empregadora. A UGT entende que seria importante prever que a reavaliação poderá igualmente ter lugar por iniciativa do trabalhador.

Por fim, e no que concerne especificamente à substituição do anterior prémio de mérito pela agora designada “Marca Entidade Empregadora Inclusiva”, a UGT, não tendo objecções de

fundo, não pode porém deixar de suscitar algumas questões, na medida em que o normativo apresentado nos parece carecer de aperfeiçoamentos vários.

Desde logo, o diploma não esclarece qual o período pelo qual a entidade a quem é atribuída pode beneficiar desta Marca, parecendo-nos desajustado que a mesma possa ser ostentada *ad aeternum*.

Sendo a Marca atribuída de 2 em 2 anos, o período pelo qual pode ser utilizada pela empresa não deve exceder nunca esse período, o que deve ficar expressamente estabelecido.

Por outro lado, a UGT considera que seria importante manter aqui um tratamento diverso para as micro, pequenas e médias empresas e nas situações de autoemprego, em que claramente a adopção das práticas que se pretende premiar coloca desafios acrescidos, mantendo algum incentivo adicional, conforme se verifica no actual prémio de mérito.

No entanto, parece-nos que tal incentivo deverá ser canalizado para quem tenha introduzido boas práticas sem recurso a apoios para esse fim, obstando por essa via a uma duplicação de apoios.

Mais, e de forma transversal, a UGT considera fundamental que a atribuição desta Marca não pode deixar de estar associada a um conjunto de requisitos por parte dos possíveis beneficiários, nomeadamente no que concerne ao cumprimento da legislação laboral, segurança social e de obrigações fiscais e na utilização de apoios atribuídos, sejam eles nacionais ou comunitários.

A não serem introduzidas tais condições, e caindo esta medida fora do âmbito de aplicação do artº 5º, o qual se aplica somente aos casos de concessão de apoio técnico ou financeiro, poderemos assistir a situações em que seja concedida esta Marca a empresas incumpridoras apenas pela existência de uma boa prática, o que consideramos inaceitável. Tal previsão não deverá assim estar dependente de posterior regulamentação, devendo antes ser estabelecida claramente como condição de atribuição neste diploma.

Numa nota final, não podemos deixar de questionar se a atribuição da menção Excelência, conforme o estabelecido no nº 2 do artº 79º, depende da existência de boas práticas em todos os domínios referidos no nº 2 do artº 78º ou em apenas mais do que um desses domínios.

A UGT entende que a atribuição de uma menção dessa natureza se deve pautar por um elevado grau de exigência, o qual deverá passar por práticas exemplares em todos os domínios sujeitos a avaliação por parte do júri.

Face a tudo o exposto, a UGT considera que a proposta apresentada carece ainda de aperfeiçoamentos vários, devendo ainda assegurar-se algumas alterações ao regime actualmente em vigor, o qual contém desequilíbrios que devem também ser corrigidos de forma a garantir um tratamento e uma integração mais adequados e equitativos às pessoas com deficiência e capacidade reduzida para o trabalho.

26-03-2015