



CONTRIBUTOS DA UGT

SOBRE A MEDIDA COMPROMISSO EMPREGO SUSTENTÁVEL

A UGT regista a criação de mais uma medida activa de emprego, a medida Compromisso Emprego Sustentável, relativamente à qual partilhamos dos objectivos que se visam prosseguir, designadamente o de criação de emprego de qualidade, permanente e melhor remunerado, com vista a combater alguns dos problemas de fundo do nosso mercado de trabalho, nomeadamente o endemicamente anémico nível salarial e o igualmente injustificado, e frequentemente abusivo, nível de contratação precária.

A UGT partilha ainda da ideia, subjacente a esta medida, de que as medidas activas de emprego podem e devem desempenhar um papel central para uma mudança de modelo e de mentalidade empresarial, assim sejam acompanhadas de medidas estruturantes e de carácter mais transversal que concorram para os mesmos objectivos.

E aí, devemos lamentar que, na medida em que temos instrumentos financeiros ao dispor, a opção seja criar mais um apoio, mais generoso, para as empresas para que estas realizem aquele que deveria ser a sua normal actuação, contratando de forma permanente para postos de trabalho permanentes e garantindo salários justos, que se autojustificam mas que podem igualmente obstar às insuficiências de mão-de-obra a que tantas vezes se alude sem querer aprofundar as suas causas.

E, devemos frisar, a ausência de articulação entre medidas desta natureza e outras de natureza mais abrangente é apenas tão mais incompreensível quando se deve, em grande parte, a uma insustentável postura que aceita todos os apoios financeiros à actividade sem que tenha sequer em vista internalizar um mínimo de esforço (em tempo ou dinheiro) para o tecido empresarial.

E aqui devemos deixar claro: esta é uma medida que fará tão mais sentido quanto se vier a verificar, com ou sem compromisso tripartido em sede de concertação social, a efectivação de várias medidas de natureza laboral, incluindo – mas não se esgotando nelas – as constantes da Agenda do Trabalho Digno discutidas em sede de concertação social e que não devem cair.

No que concerne à medida em apreço, e ainda que a mesma tenha um carácter apenas excepcional e transitório e assuma claramente a substituição de outra medida existente (ainda que novamente sem qualquer avaliação prévia), a UGT deve ainda registar que continuamos a insistir na necessidade de proceder a uma avaliação mais global do quadro de medidas activas de emprego, atentas as sobreposições e concorrência entre medidas que se nos afiguram ser indesejáveis.

Esta é uma avaliação que entendemos dever ter lugar em concertação social, em simultâneo com o aprofundamento do processo de concentração de apoios, nomeadamente na criação de emprego permanente, que foi iniciado, mas que sempre se nos afigurou insuficiente e carecedor de aperfeiçoamento.

Mais, esta medida parece enfermar de problemas para os quais alertámos no passado relativamente a medidas de natureza similar, mas em que constatamos que a opção governativa continua a ser de os replicar e perpetuar.

Nesse sentido, a UGT continua a contestar o conceito de manutenção do nível de emprego, que não obsta a despedimentos e à substituição abusiva de trabalhadores, potencialmente precários (extra-apoio) e com salários mais baixos. Uma medida desta natureza deve ser mais ambiciosa e ir mais além de uma mera manutenção do nível de emprego, não se limitando à promoção de emprego de qualidade apenas para os postos de trabalho apoiados, mas por via dos efeitos que conseguir promover na estrutura das empresas apoiados.

Por outro lado, continuamos a verificar que se aprofunda a complexificação da diferenciação das condições de acesso dos diferentes destinatários elegíveis, que deve ser evitada, mas que, no contexto actual e atentos os objectivos da medida, ainda se afigura mais desadequada.

Uma nota particular para uma situação que se nos afigura poder levar a um tratamento discriminatório entre empresas é a da alínea n) do nº 4 do Artigo 6º, em conjugação com a alínea b) do nº 2 do Artigo 7º, em que se retira a necessidade de um período de “nojo” entre estágio profissional e contratação.

Os casos em apreço, de empresas envolvidas em projectos de interesse nacional, são habitualmente de empresas com uma dimensão razoável, fortemente subsidiadas/apoiadas pelo Estado, pelo que se nos afigura que deverá existir uma maior exigência no combate a potenciais fraudes.

A transição entre estágio profissional e emprego pode verificar-se de forma natural e consequencial, suscitando-nos porém apreensão que a mesma seja enquadrada desta forma neste regime de apoio.

E apoios que, diga-se, podem afigurar-se desproporcionalmente generosos se considerarmos que a única exigência é a de cumprimento da lei ou dos mínimos convencionais em termos retributivos.

Quando se prevê um apoio de 12 IAS e o conjunto (vasto e acumulável em até 3 situações) de majorações constantes do Artigo 11º, podemos estar a falar de apoios em torno de 800€/mês durante o período de um ano.

E isto mesmo para trabalhadores que podem auferir ao nível do salário mínimo que, recorde-se, será de apenas 705€ em 2022, inferior ao valor daquele apoio.

Este sistema de apoios, sem qualquer salvaguarda, pode potenciar a concentração de situações de contratação abaixo do valor do apoio concedido.

Uma nota deve ir ainda para a perpetuação de um sistema de restituição de apoios que se afigura pouco penalizador das empresas que cometam actos gravosos contra os direitos dos trabalhadores.

A UGT dificilmente concebe nomeadamente que a generalidade das situações de incumprimento da obrigação de manutenção do nível de emprego, ela própria já excessivamente flexível, tenha como consequência uma restituição apenas parcial de apoios.

A UGT regista e saúda que esta medida apresente aspectos positivos inovadores, como seja a clara associada a exigências de formação profissional, componente que merece uma cada vez maior aposta, ou valorize a negociação colectiva.

Devemos referir porém que a exigência de formação não pode deixar de objecto de uma monitorização estreita ao longo de todo o período apoiado, de forma a garantir a adequação e a qualidade da formação ministrada, sobretudo na modalidade formativa de formação em

contexto de trabalho. Relativamente a esta modalidade não se deve deixar cair a exigência de ter uma formação que conduza necessariamente a uma certificação da formação, que não nos parece ser assegurada por um relatório elaborado pelo tutor.

Uma grande exigência de monitorização deve aliás ser aplicada noutras áreas da medida, sobretudo quando a maioria do apoio é concedido numa fase inicial do processo.

Ainda assim, e não obstante as reservas enunciadas, a UGT deve salientar que considera que medidas como a que agora é proposta são particularmente relevantes, sobretudo no contexto actual, devendo constituir um impulso para a retoma, em sede de concertação social, de uma discussão de fundo sobre as políticas activas de emprego, sobre a afectação de fundos comunitários e, de uma forma mais geral, transversal e articulada, sobre as problemáticas que afectam o nosso mercado de trabalho.

Numa nota final, a UGT não pode deixar de manifestar a sua estranheza pela apresentação desta medida na comunicação social, sobretudo se atendermos a que tal não deixa de comprometer a efectividade desta consulta, que parece afastar a possibilidade de introduzir alterações significativas a este projecto de diploma, mas igualmente ao facto de que, atendendo ao curto prazo em que decorre, esta mesma consulta não comprometeria qualquer efeito de um anúncio público posterior.

Por outro lado, o anúncio já realizado poderá mesmo ter o efeito de antecipar a deserção de candidatura aos programas actuais e, mais relevante, o de suspender decisões de contratação já assumidas/em curso.

16-12-2021