



Parecer da UGT ao

Projecto de Portaria que institui a Medida Estímulo 2012 (versão 1-02-2012)

A UGT regista a apresentação de um novo Projecto de Portaria sobre a Medida Estímulo 2012, uma das medidas que consta do Compromisso para o Crescimento, a Competitividade e o Emprego.

Esta proposta de Portaria vai, em traços gerais, ao encontro das linhas directrizes definidas naquele Compromisso. Não obstante existirem alguns aspectos que, em nosso entender, devem ser ainda ser aperfeiçoados e esclarecidos nesta Proposta, a UGT regista os progressos introduzidos face a anteriores documentos do Governo.

Contudo, algumas preocupações e reservas expressas em momento anterior pela UGT (Parecer da UGT de 7-12-2011), especialmente no que à formação profissional se refere, permanecem, em traços gerais, pertinentes.

O Governo persiste em manter uma formação profissional de apenas 50 horas, o que nos parece manifestamente insuficiente face à natureza e objectivos da Medida e tendo presente que estamos perante um período de pelo menos seis meses de trabalho.

A empregabilidade do trabalhador surge como um dos objectivos no âmbito do Compromisso para o Crescimento, a Competitividade e o Emprego. Porém, este Projecto de Portaria é insuficiente nesta matéria, não prevendo qualquer obrigação para a empresa de apresentação prévia de um plano de formação para o trabalhador em causa ou ainda a obrigatoriedade de certificação da formação proporcionada, qualquer que seja a modalidade formativa escolhida.

Ora tais elementos são essenciais para assegurar o aumento da empregabilidade desse trabalhador, como consta no Memorando.

Por fim, a UGT regista a criação de um regime especial a aplicar a projectos de interesse estratégico. Nestas situações, o período de atribuição poderá estender-se a 9 meses (em vez de seis) e o contrato de trabalho ter uma duração igual ou superior a 18 meses, não sendo aqui aplicado o limite máximo de 20 trabalhadores apoiados por empresa.

Nesta matéria, entende a UGT que importaria clarificar as situações que podem ser consideradas como “investimento considerado de interesse estratégico para a economia nacional ou de determinada região”.

NA ESPECIALIDADE

Artigo 2º- Requisitos da entidade empregadora

A UGT continua a considerar insuficientes os requisitos para acesso a este apoio, não só para garantir a idoneidade das empresas candidatas, mas ainda para assegurar a efectiva prossecução dos objectivos desta medida.

Assim, a UGT considera importante que sejam integrados outros requisitos, designadamente a inexistência de situações de incumprimento perante o IEFP em especial e, em geral, perante a generalidade dos fundos comunitários (não apenas do FSE), bem como a inexistência de salários em atraso.

Artigo 3º- Requisitos de atribuição

Quanto aos requisitos de atribuição, a UGT considera que deveria ainda ser introduzido um novo requisito – a existência e apresentação de um plano de formação, que identifique a duração da formação, a modalidade formativa, o tutor e as suas qualificações para o efeito, a entidade formadora/ certificadora, a(s) área(s) formativa(s).

Artigo 4º - Formação Profissional

O Governo continua, no entender da UGT, a desvalorizar o papel da formação neste projecto de Portaria, principalmente quando se tem em conta o primeiro anúncio público da medida e em que a formação surgia como elemento central deste apoio.

Nesse sentido, continuamos a defender que o número mínimo de horas de formação dadas quer em contexto de trabalho, quer em contexto de sala, deverá ser de 75 horas, considerando que as 50 horas propostas são manifestamente insuficientes.

Por outro lado, há que deixar totalmente claro que ambas as formações – contexto sala ou contexto de trabalho – se realizam durante o período normal de trabalho, o que não resulta claro deste artigo. De facto, importa ter presente que uma das linhas directrizes do Compromisso tripartido estabelece precisamente que “a formação profissional deve ser proporcionada ao trabalhador durante o período normal de trabalho”.

Continuamos igualmente a defender que a formação dada em contexto de trabalho, pressupondo a intervenção de um tutor, não deveria excluir a obrigação de uma formação em sala, orientada para o reforço da empregabilidade que pode ser dada em Centros de Gestão Directa ou em Centros Protocolares ou sob orientação destes.

Mais, o tutor que irá acompanhar a formação em contexto de trabalho deve ter as necessárias qualificações para desempenhar tais funções, devendo esta situação ser devidamente salvaguardada.

A UGT volta a chamar a atenção para a importância desta ser uma formação certificada de acordo com as regras da ANQ/CNQ, pois só por esta via contribuiremos para a melhoria da empregabilidade e para evitar um trabalho desqualificante.

A emissão de certificado da formação recebida deve ser obrigatória, quer a formação seja dada em contexto de sala ou em contexto de trabalho.

Nesse sentido, a UGT considera que no termo da formação a entidade empregadora deve entregar ao IEFEP o relatório de formação e o certificado de formação a emitir por entidade certificada, qualquer que tenha sido a modalidade de formação que tiver escolhido. Assim, a redacção do nº 2 deste artigo deverá ser revista no sentido de acomodar esta proposta.

Artigo 5º - Apoio financeiro

A UGT regista a eliminação de um dos casos que poderia conduzir a uma majoração de 10% do apoio financeiro – a contratação para o exercício de profissões estratégicas. De facto, esta possibilidade tinha-nos suscitado algumas reservas na medida em que não tinha sido validada qualquer lista de profissões estratégica pelos parceiros sociais (como previsto) e também pelo facto de cerca de 45% das profissões da lista apresentada pelo Governo não pertencerem ao Catálogo Nacional de Qualificações.

Registamos ainda que pode existir uma majoração no caso de uma trabalhadora com um nível de habilitações inferiores ao 3º ciclo do ensino básico. Questionamo-nos quanto à razão de não atribuir igual majoração em caso de trabalhador do sexo masculino com igual nível de habilitações escolares ou ainda em casos de outros grupos especialmente vulneráveis, como os jovens ou os trabalhadores mais idosos.

Artigo 6º - Procedimento

A UGT considera positivos os desenvolvimentos introduzidos nesta matéria, nomeadamente a necessidade de apresentação de uma candidatura, a efectuar em formulário próprio.

Entende porém que, para além de cópia do contrato de trabalho, deveria ser igualmente obrigatório o envio do plano de formação a desenvolver pela empresa, de onde conste a entidade formadora e certificadora, o tutor e as suas qualificações para o desempenho dessas funções, a duração da formação, a área de formação, entre outras.

Artigo 8º - Restituição

Para além da restituição de apoios recebidos indevidamente, a UGT considera que deveria ser previsto um instrumento que limitasse, durante um período pré-determinado, o acesso por parte da empresa a novos apoios ao emprego em situações de claro e deliberado desrespeito pelos compromissos assumidos.

Artigo 9º - Regime especial de projectos de interesse estratégico

Como já foi referido anteriormente, a UGT considera que seria importante clarificar as situações que podem ser consideradas como "investimento considerado de interesse estratégico para a economia nacional ou de determinada região".

Apesar do interesse estratégico do investimento, a UGT considera que o limite máximo de 20 trabalhadores previsto no nº 5 do artigo 3º deveria aplicar-se em qualquer circunstância.

Por outro lado, atendendo a que o apoio financeiro se pode estender até aos 9 meses perante um contrato de trabalho de duração igual ou superior a 18 meses, a UGT entende que deveria igualmente prever-se que a empresa proporcionasse, desde logo, uma formação de mais longa duração do que a prevista no artigo 4º.

Da análise do presente artigo, nomeadamente da sua alínea a), não parece resultar claro qual o tipo de contratação que está em causa.

Com efeito, se a remissão para a alínea a) do nº 1 do artº 3º estabelece que se deverá tratar de contrato a tempo completo com desempregado inscrito há mais de 6 meses, a ausência de articulação com o nº 2 do mesmo artº 3º, poderá suscitar dificuldades de interpretação não apenas no que concerne à duração do contrato, mas igualmente sobre se a modalidade de contratação aí prevista (alínea b) do nº 4 do artº 140º CT) se aplicará a estes casos.

Artigo 12º - Acompanhamento e regulamentação

A UGT considera importante que tenha sido clarificado que o IEFP é a entidade responsável pela execução da medida, em articulação com o Instituto de Informática, I.P., cabendo-lhe ainda a elaboração de regulamento específico. O Regulamento deve atender especialmente às obrigações da entidade empregadora em matéria de formação profissional.

Nesse sentido, entendemos que o nº 2 deste artigo deverá ser revisto, propondo-se "2- O IEFP,I.P. elabora o regulamento específico aplicável ao Estimulo 2012, *em especial tendo previsto o nº 2 do artigo 4º*".

Não podemos ainda deixar de referir que deve ser devidamente identificada, neste ou noutro artigo, a entidade responsável por acções de verificação e de auditoria junto das entidades empregadoras que beneficiam ou beneficiaram deste apoio. Entendemos que tal competência cabe, em primeiro lugar, ao IEFP.

Novo artigo – Avaliação

Dando sequência ao assumido no Compromisso tripartido, esta medida deverá ser objecto de uma avaliação, a realizar até Agosto de 2012.

Apesar da referência que consta no preâmbulo deste Projecto de Portaria, a UGT considera que deve existir um artigo que preveja a realização de uma avaliação à Medida Estimulo 2012, a qual deverá ocorrer até Agosto de 2012.

Novo artigo - Vigência

A UGT reitera a sua proposta de introdução de um novo artigo, que estabeleça o prazo de vigência desta medida.

06-02-2012