



PARECER DA UGT

SOBRE AS PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO À MEDIDA ESTÍMULO 2012

APRECIÇÃO NA GENERALIDADE

A UGT regista a apresentação das propostas de alteração ao regime da Medida Estímulo 2012, uma das medidas que consta do Compromisso para o Crescimento, a Competitividade e o Emprego.

Esta Medida sempre teve subjacente como principal objectivo a promoção da contratação de trabalhadores, associada de forma próxima a um reforço da sua empregabilidade por via do acesso a formação profissional.

Nesse quadro, a UGT regista o alargamento do leque de destinatários, mas não pode deixar de assinalar novamente as preocupações e reservas expressas em momento anteriores, especialmente no que à formação profissional se refere, as quais não apenas continuam pertinentes, como nos parecem ser agravadas.

Para a UGT é essencial que se verifique não uma desvalorização da vertente de formação nesta medida, o que parece resultar da proposta apresentada, mas o seu reforço. A UGT considera ainda que a formação ministrada deve ser toda ela certificada e associada a um percurso qualificante, sendo que das propostas agora apresentadas continuam ausentes a 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 fundamentais para assegurar o aumento da empregabilidade do trabalhador e, consequentemente, para garantir uma real eficácia desta Medida.

Nesse sentido, entendemos que o desejável equilíbrio entre os apoios à contratação, agora reforçados, e a qualidade da formação ministrada não se encontra suficientemente garantido, desvalorizando-se aquele que, desde o primeiro momento, foi indicado como o elemento inovador do Estímulo 2012: a formação profissional.

Por outro lado, e conforme referimos desde as primeiras discussões em torno desta Medida, a UGT não pode igualmente deixar de expressar a sua apreensão perante uma medida que, implicando um dispêndio substancial de dinheiros públicos, promove nitidamente uma indesejada rotatividade dos trabalhadores.

A UGT sempre defendeu a criação de emprego estável como uma condição importante das políticas activas de emprego, admitindo porém que, no actual contexto, seria admissível a existência de apoios à contratação a termo.

No entanto, se atendermos a que a possibilidade de contratação a termo é substancialmente alargada, a rotatividade dos trabalhadores diminuirá apenas e só em função da duração dos apoios, mas minimiza-se o efeito de quaisquer majorações dos apoios à criação de empregos mais estáveis. Tal é tão mais notório se considerarmos que, em grande parte, os contratos celebrados ao abrigo desta medida têm uma duração que não excede a dos apoios concedidos.

Por fim, e atendendo a que esta medida é acumulável com a medida de Apoio à Contratação via Reembolso da TSU (Portaria nº 229/2012), e em que muitas das situações abrangidas se sobrepõem, importaria que a avaliação desta última fosse igualmente realizada e atendida no quadro das alterações a produzir.

APRECIÇÃO NA ESPECIALIDADE

1. Requisitos dos destinatários

A UGT nada tem a objectar ao alargamento dos destinatários para grupos específicos de trabalhadores, sobretudo aqueles que se encontram numa situação de maior vulnerabilidade.

No entanto, importará que todas as alterações, e sobretudo no que concerne aos DLD, relativamente aos quais as empresas são já objecto de outros apoios acumuláveis, seja realizada uma avaliação global da implementação das medidas que lhes são aplicáveis.

2. Requisitos do contrato de trabalho

A UGT nada tem a objectar que, dentro dos limites previstos no Código do Trabalho, esta medida seja estendida à celebração de contratos a tempo parcial.

3. Garantir a criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego como condições do Estímulo 2012

Para a UGT, é essencial que o acesso a esta medida continue sempre associado ao critério de criação líquida de emprego e a sua concessão ao longo do tempo dependente da manutenção do nível de emprego por parte das empresas beneficiárias.

O documento em apreciação propõe, nomeadamente para as situações em que as empresas se encontrem em processo de Revitalização (PER), a supressão da aplicação de alguns requisitos de acesso a esta Medida (criação líquida de emprego, situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social).

Admitindo alguns ajustamentos naquelas situações, a UGT considera no entanto, que não poderá ser esquecido o objectivo central desta medida – promover a criação de emprego.

Não deverá ainda ser esquecido que as empresas que recorrem a este mecanismo estão em situação económica difícil ou mesmo em situação de insolvência iminente, devendo ser introduzidas algumas salvaguardas quanto a uma aplicação generalizada desta excepção.

Com efeito, o PER inicia-se com um processo de negociação que pode ser ou não bem sucedido, podendo o acesso aberto a esta medida vir contribuir para a criação de novas situações de incumprimento, nomeadamente quanto a salários e obrigações contributivas, o que seria inaceitável.

Nesse quadro, parece-nos fundamental que, a aceitar-se uma excepção e de forma a potenciar até o sucesso do próprio processo de revitalização, o acesso a esta Medida nos termos propostos ficasse, no mínimo, sujeito à concretização do plano de recuperação previsto no PER, garantindo a estabilidade do volume de emprego.

No que concerne à alteração do período de referência para aferição da criação líquida de emprego, actualmente de 12 meses, o Governo vem propor uma harmonização com a Portaria 229/2012 (Medida de Apoio à Contratação via Reembolso da TSU), reduzindo tal período para 6 ou 4 meses.

No entanto, tal não constitui uma harmonização na medida em que tal Portaria prevê, diga-se que de forma pouco perceptível quanto à aplicação de um ou outro período, um período de 6 ou 12 meses (artº 4º, nº 4 b)).

No que concerne à aferição da manutenção do nível de emprego, a proposta merece na generalidade o acolhimento da UGT. No entanto, deverá ser estabelecida uma salvaguarda no que concerne aos despedimentos com justa causa promovidos pelo empregador. A não contabilização dos trabalhadores abrangidos apenas deverá operar nos casos em que tal despedimento não tenha sido objecto de impugnação judicial pelo trabalhador.

4. Limite de contratações

A UGT considera positiva a supressão do limite ao número de contratações, quando estas sejam realizadas sem termo.

No entanto, não apenas o efeito positivo da diferenciação entre contratos a termo e sem termo se poderá perder com a elevação do número máximo de trabalhadores abrangidos, mesmo com o reforço do apoio à contratação sem termo e com a criação de um prémio de conversão de contratos a termo, se poderá estar a promover um reforço da contratação precária com a duração equivalente à dos apoios, a qual tem já hoje uma grande expressão (78%).

5. Apoio financeiro e majorações

A UGT regista positivamente a majoração dos apoios concedidos no caso de contratação sem termo, considerando porém que a tal majoração se poderá revelar insuficiente num contexto em que a duração do apoio da contratação a termo é alargado para 18 meses.

Conforme já referimos, poderemos estar a caminhar no sentido de promover a utilização excessiva, e mesmo abusiva, da contratação a termo, com forte dispêndio de dinheiros públicos.

A UGT entende que, no actual contexto, em que é previsível um aumento do desemprego, se poderá ponderar um alargamento da duração dos apoios à contratação a termo, mas não devendo alcançar os 18 meses.

Aliás, coincidindo tal período de 18 meses com o da isenção/redução da TSU, aplicável cumulativamente aos DLD, poderia analisar--se a pertinência de um *phasing-out* dos apoios.

6. Formação profissional

Com efeito, o Governo não apenas parece manter uma formação profissional de apenas 50 horas em entidade formadora certificada, o que nos sempre nos pareceu manifestamente insuficiente face à natureza e objectivos da Medida e tendo presente que estamos perante um período de pelo menos seis meses de trabalho, como vem agora promover a introdução de um período mínimo de formação em contexto de trabalho de somente 100 horas, quando este era de 6 meses.

Aliás, resulta claro do relatório de avaliação apresentado que se tem verificado uma diminuição dos trabalhadores abrangidos por formação em entidade formadora certificada (pág. 33), o que importaria inverter e não favorecer.

7. Modelo de candidatura

A UGT concorda com a simplificação do procedimento.

8. Incumprimento e restituições

A UGT considera positiva a alteração introduzida, uniformizando aliás as condições com a de outras políticas activas de emprego.

9. Designação

A UGT considera que a inclusão desta medida de forma prolongada no catálogo da oferta medidas activas de emprego do IEFP não poderá deixar de ser ponderada em função de uma análise posterior, na medida em que o período de aplicação da medida não apenas não permite ainda avaliar os efeitos mais duradouros na criação de emprego, como importaria avaliar os impactos das alterações que agora se pretendem introduzir.

Por outro lado, importa ter presente a interligação desta medida com outras medidas activas, com apoios que podem ser cumulativos, mas com períodos de implementação ainda mais curtos (a Portaria nº 229/2012 entrou em vigor apenas Agosto), o que deve ser reflectido na referida avaliação.

13-11-2012