

Projecto de Portaria de reformulação da medida de apoios à contratação

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

Este projecto visa proceder à reformulação da medida de apoios à contratação, através da concessão de um apoio financeiro às entidades empregadoras que celebrem um contrato de trabalho a termo ou sem termo com desempregados inscritos nos centros de emprego do IEFP, tendo como objectivos: a prevenção e redução do desemprego; o apoio à criação líquida de postos de trabalho; a inserção profissional de públicos com dificuldade de integração no mercado de trabalho; a qualidade do emprego, incentivando vínculos laborais mais estáveis; a redução das assimetrias regionais através de apoios a territórios economicamente desfavorecidos.

A CGTP-IN considera que o projecto não rompe com a lógica da subsidiação da precariedade existente no regime actualmente em vigor, uma vez que se continua a admitir o apoio à contratação a termo para determinadas categorias de trabalhadores desempregados. Permitir que os desempregados com 45 anos e mais ou os beneficiários do rendimento social de inserção, entre outros grupos, possam ser contratados desta forma significa continuar a pôr à disposição das empresas e outras entidades patronais um contingente significativo para contratar a termo - recebendo ainda apoios públicos -, e condenar estas pessoas à precariedade e à exploração.

Os apoios que têm sido concedidos para celebração de contratos de trabalho a termo têm contribuído significativamente para o aumento da precariedade laboral, o que é completamente inaceitável e contraditório com aquilo que devem ser os objectivos de qualquer política activa de emprego. O Estado não pode nem deve subsidiar o emprego precário, promovendo a instabilidade laboral que, como é sabido, além de afectar a qualidade do emprego criado, acarreta também uma instabilidade pessoal e familiar, impeditiva de uma vida normal e equilibrada a todos os níveis.

O apoio a empregos não duradouros promove não só a rotatividade de trabalhadores, como desresponsabiliza as empresas das suas obrigações para com a sociedade – é mais fácil e mais barato contratar sucessivos trabalhadores com vínculos precários subsidiados pelo Estado, do que assumir o compromissos com uma mão de obra estável, qualificada e com direitos.

Neste projecto de reformulação continua a permitir-se que empresas em processo de revitalização e recuperação se possam candidatar à medida e assim receber apoios públicos, o que merece a oposição da CGTP-IN. Em regra estamos perante empresas que despedem trabalhadores, mesmo que encapotadamente através rescisões por mútuo acordo (algumas à custa da segurança social), sendo injusto e imoral que beneficiem de apoios públicos para substituir os trabalhadores despedidos. Estas disposições devem ser eliminadas, bem como a excepção relativa aos salários em atraso a estas empresas.

Neste sentido, a CGTP-IN defende que a reformulação dos apoios à contratação deveria, entre outros, contemplar os seguintes aspectos:

- Maior selectividade nos apoios às empresas/entidades empregadoras, apenas se apoiando as que demonstrem não poder criar postos de trabalho sem ter um apoio, para evitar desperdício de dinheiros públicos;
- A não admissibilidade de concessão de apoios para contratação a termo, o que implica também a não existência de prémios à conversão de contratos, e em especial, a empresas que beneficiaram de medidas desta natureza anteriormente. Tal significaria premiar duas vezes a mesma empresa pela celebração de um contrato que deveria ter sido logo celebrado sem termo;
- Apoios apenas dirigidos à celebração de contratos a tempo inteiro;
- O salário pago ao trabalhador contratado deve respeitar a regulamentação colectiva e as práticas da empresa em matéria salarial, bem como o princípio do salário igual para trabalho igual, e ainda respeitar as competências, as capacidades e a formação dos trabalhadores. O objectivo é evitar que as políticas activas de emprego funcionem como factor de redução salarial;
- As entidades empregadoras apoiadas devem ter a situação contributiva regularizada perante a administração fiscal e a segurança social; não podem ter sido sancionadas por violação de normas laborais nos últimos 5 anos; não podem apresentar situações relativas a salários em atraso; não podem ter recorrido ao layoff no último ano; não podem ter efectuado despedimentos colectivos ou recorrido a processos que envolvam a equiparação de cessação de contratos de trabalho por mútuo acordo a despedimento para efeitos de acesso a prestações de desemprego (quer dentro das quotas legalmente previstas, quer com pedido de dispensa ou alargamento das mesmas); não podem estar em processo de revitalização ou recuperação que tenha sido precedido de dispensa de trabalhadores;
- As empresas ou outras entidades beneficiárias dos apoios devem ficar sujeitas a um conjunto de obrigações enquanto durar o apoio e, para além dele, durante mais um período legalmente determinado, designadamente não efectuar despedimentos. O projecto, além de admitir a contratação a termo (o que deve ser eliminado), só prevê a obrigação de manutenção do nível de emprego conseguido pelo apoio aos contratos sem termo por 24 meses, o que nos parece insuficiente;
- A aferição da criação líquida de emprego deve ser feita no momento da celebração do contrato e não do registo da oferta, devendo a entidade empregadora atingir por via do apoio um número total de trabalhadores superior à média dos trabalhadores registados nos 12 meses que precedem a celebração do contrato;
- Exclusão do apoio no caso do desempregado já ter estado vinculado à entidade empregadora ou ao grupo empresarial a que ela pertença;
- A entidade empregadora deve informar o IEFP da oferta de emprego que reúna os requisitos para atribuição do apoio, competindo ao IEFP a selecção e apresentação dos candidatos às empresas, de modo a respeitar o princípio da igualdade de oportunidades

entre todos os trabalhadores desempregados que preenchem os requisitos para a contratação ao abrigo da medida;

- A previsão expressão de número máximo de trabalhadores a contratar ao abrigo da medida, fixando um limite proporcional à dimensão da empresa;
- Não acumulação de apoios com a mesma finalidade ou para o mesmo destinatário (como por exemplo, apoios para estágios e apoio à contratação subsequente);
- A avaliação periódica e divulgação pública dos resultados sobre a eficácia da medida, nomeadamente no que toca à sustentabilidade dos postos de trabalho e ao contributo para o emprego.

17 de Outubro de 2016