

Projecto de portaria medida Compromisso Emprego Sustentável

O âmbito do presente projecto de Portaria é o de *"Prevenir e combater o desemprego e estimular a contratação de desempregados, nomeadamente jovens e pessoas com deficiência e incapacidade"*.

O Plano de Recuperação e Resiliência apresentado pelo Governo Português à Comissão Europeia veio consagrar o pensamento do elenco governativo para a área do emprego de que a promoção e o incentivo à criação de emprego permanente e a redução da segmentação do mercado de trabalho se faz pela atribuição de apoios transitórios às empresas para a contratação de trabalhadores com contratos sem termo.

Ora, no entendimento da CTP, esta política pública não é mais eficaz, diríamos é mesmo uma virtualidade, porque não resolve o problema na sua raiz.

Afirma ainda o Governo nos considerandos iniciais deste projecto de Portaria que *"prioridade ao emprego e à redução da segmentação laboral são respondidas pelo Plano de Recuperação e Resiliência através da promoção de um tecido produtivo dinâmico e competitivo, da valorização das competências e qualificações dos trabalhadores, de um enquadramento regulamentar adequado, mas também, de modo mais direto, através da reforma relativa à Agenda de promoção do Trabalho Digno"* mas não acautela neste projecto de Portaria, nem remete para qualquer outro novo dispositivo legal ou Estratégia Nacional de política pública, as condições para que o tecido empresarial português possa ser mais dinâmico, possa ser mais competitivo, possa reunir maior capacidade para investir e internacionalizar-se.

Também não será certamente, no nosso entendimento, que o Governo conseguirá tal desiderato através da *"Agenda para o trabalho digno"* - *que mereceu frontal oposição da CTP e restantes Confederações de Empregadores* - porque a mesma

afronta directamente e sem pejo a pouca réstia de flexibilidade que o Código do Trabalho ainda vai tendo.

Considera a CTP que o Direito do Trabalho tem carácter instrumental, não resolvendo por si só os problemas estruturais e económicos graves que o País actualmente continua a atravessar – *nem todos eles fruto da pandemia* – e como tal não deve o Governo sistematicamente cair na tentação de regredir e regressar a um passado proteccionista em termos de legislação do trabalho que teve o seu apogeu logo após o 25 de Abril de 1974, imobilizando-se durante anos.

Essa imobilização durou sensivelmente até ao ano de 2003, voltando a acontecer em 2019 e novamente tentando fazê-lo em 2021 através da *“Agenda para o Trabalho Digno”* que mais não era do que uma profunda e regressiva alteração ao Código do Trabalho.

Por outro lado, não se considera inteiramente correcto que se venha afirmar que *“(...) negociação coletiva, a valorização da formação e da qualificação, e a defesa de salários adequados e de rendimentos dignos, assegurada no quadro do diálogo e concertação social em que se funda a prática da política de trabalho em Portugal”* tenham sido alvo de um verdadeiro – *não virtual e não impositivo* – processo de diálogo social em sede de Concertação Social (à excepção do processo de formação e qualificações profissionais que foi alvo de um acordo naquela sede).

Refere-se ainda, nos considerandos gerais do projecto de Portaria, que *“O Compromisso Emprego Sustentável” apresenta-se como uma medida com carácter excepcional e transitório e consiste num incentivo à contratação sem termo de desempregados inscritos no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I. P., assentando na combinação de um apoio financeiro à contratação e de um apoio financeiro ao pagamento de contribuições para a segurança social, apoios que podem ser acumulados com medidas de incentivo ao emprego de natureza fiscal ou parafiscal”* sem que se atenda ao perfil dessas pessoas, se as mesmas vão ao encontro das necessidades das empresas, se essas pessoas estão motivadas para

determinados sectores e se as empresas, mesmo com algum tipo de apoio, têm condições para promover este tipo de contratação. Sem esta avaliação será que esta política pública vai gerar algum efeito positivo?

Este projecto de Portaria insiste, ainda, na ideia de que o problema do desemprego jovem se mitiga ou resolve com medidas avulsas e desgarradas de uma efectiva política económica e fiscal que dê ferramentas às empresas para crescer, contratar, e com isso projectar uma maior longevidade dos vínculos laborais.

Como tal a CTP olha para a seguinte afirmação como uma mera intenção que poderá não ir mais além do que isso mesmo: *“Além do reforço dos incentivos à criação de emprego permanente, a medida responde a outros desafios estruturais do mercado de trabalho português, designadamente a necessidade de promover o emprego dos jovens e de estimular uma melhoria generalizada dos salários. Assim, prevê-se um conjunto de majorações do apoio financeiro à contratação a aplicar sempre que esteja em causa a contratação de jovens até aos 35 anos, a celebração de contratos com remuneração base igual ou superior a duas vezes o valor do salário mínimo nacional, a contratação de pessoas do sexo sub-representado na profissão e, ainda, a contratação de pessoas com deficiência e incapacidade”.*

Sobre a especificidade da Medida em apreço, ela alicerça-se num conjunto de apoios que tem um peso significativo, quando comparado com propostas similares legisladas no passado. Contudo, assinala-se, que o apoio concedido pressupõe um contrato sem termo, logo, sem prazo de cessação definido e onde a longevidade da relação contratual pode ir muito para além do espectro de um apoio que pode corresponder a 12 vezes o valor do indexante dos apoios sociais (e do apoio financeiro correspondente a metade do valor da contribuição para a segurança social relativamente aos contratos de trabalho apoiados, durante o primeiro ano de vigência do contrato).

Destacam-se, ainda, e sem novidade em relação a medidas similares legisladas no passado, um conjunto de critérios rígidos e burocráticos que podem obstar à entrada das empresas nesta Medida. A este propósito salientamos apenas as seguintes:

1. A entidade empregadora deve restituir proporcionalmente os apoios financeiros recebidos quando se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações: Denúncia do contrato de trabalho promovida pelo trabalhador abrangido pela medida; Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho; Despedimento por facto imputável ao trabalhador; Incumprimento da obrigação de manter o nível líquido de emprego;
2. A entidade empregadora fica obrigada a restituir a totalidade dos apoios financeiros quando se verifique, nomeadamente, uma das seguintes situações: Despedimento colectivo, despedimento por extinção de posto de trabalho ou despedimento por inadaptação.
3. A entidade empregadora fica impedida, durante dois anos, de beneficiar de qualquer apoio ou participação do Estado com a mesma natureza e finalidade (salvo específicas excepções);
4. A criação líquida de emprego e a manutenção do nível de emprego atingido por via do apoio (um número de trabalhadores superior à média dos trabalhadores registados nos 12 meses que precedem o mês de registo da oferta);
5. A concessão do apoio financeiro previsto no presente projecto de Portaria determina a obrigação de manter o contrato de trabalho apoiado e o nível de emprego alcançado por via do apoio financeiro durante pelo menos, 24 meses a contar do primeiro mês de vigência do contrato apoiado

(independentemente das ocorrências que se venham a registar durante a relação laboral).

Este projecto de Portaria constitui-se num meio muito escasso para mitigar um problema grave que não se ultrapassa com medidas transitórias e avulsas.

A burocracia associada a esta iniciativa e os impedimentos que limitam a gestão da relação contratual por parte da entidade empregadora são um claro entrave à sua adesão.

Lisboa, 17 de Dezembro de 2021