

JUVENTUDE
SOCIAL DEMOCRATA



XXV CONGRESSO NACIONAL

PRECARIEDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Medidas de apoio aos Jovens

1ª Subscritora: Mafalda Maria Oliveira Esteves, Militante nº 236427

2ª Subscritora: Diana Patrícia dos Santos Lima, Militante nº 237949

JSD Guimarães

ÍNDICE

Introdução.....	2
Precariedade	
• Ser precário. O que é?.....	3
• Contratos de trabalho.....	4
• Estágio-emprego.....	5-6
• Estágios não financiados.....	6
• Trabalhadores independentes.....	7
• Os falsos recibos verdes.....	8
Propostas	
• 1. Sobre Estágios	9
• 2. Sobre Contratos de Trabalho.....	10
• 3. Sobre Trabalho Independente.....	10
Conclusão.....	11

INTRODUÇÃO

A geração que compreende os indivíduos nascidos entre o início dos anos 80 e final dos anos 90, conhecida por geração Y, é claramente o segmento demográfico onde se tem verificado o maior nível de instabilidade económico-social. Esta geração é marcada pela adoção e exploração do mundo digital no quotidiano. Os indivíduos estão sempre conectados e as formas de comunicação e interação são alvo de constantes mutações, fruto da adaptação aos rápidos avanços tecnológicos que têm acompanhado o percurso desta geração.

São criativos e críticos relativamente às regras sociais. Movem-se com destreza numa economia aberta e são verdadeiros cidadãos do mundo.

Os Millenials, como também são chamados os jovens desta geração, dão primazia às experiências e às vivências, em alternativa às aquisições materiais. A instabilidade financeira com a qual a atual geração se foi deparando ao longo do seu crescimento criou indivíduos mais racionais e menos consumistas do que os de anteriores gerações. Estes são os jovens que ficam impossibilitados de programar o seu futuro. São condicionados a ficar até mais tarde em casa dos pais, dado que não têm condições de assegurar as despesas do quotidiano. Vivem em permanente fragilidade.

A geração de que se fala está presente sobretudo em meios altamente urbanizados. É lá que habitualmente encontram as suas verdadeiras oportunidades.

É certo que esta é uma geração bem preparada. A mais bem preparada de sempre. Nunca houve tanta gente com tão altos patamares de formação, mas cujas expectativas de alcançar padrões “normais” de estabilidade saem muitas vezes goradas. Com isto tem-se notado um crescente sentimento de frustração por parte dos jovens desta geração que, ao não obterem reconhecimento, se consideram deixados para trás.

O mercado de trabalho também tem estado sujeito a constantes mutações. Dantes, no perfil de trabalhador precário estavam incluídos os jovens abaixo dos 25 anos, mulheres e grupos profissionais menos qualificados, bem como em pequenas empresas e atividades profissionais de cariz sazonal, como é o caso da hotelaria, restauração e construção. A este grupo importa acrescentar os jovens que obtiveram recentemente um curso superior.

PRECARIEDADE

“Nunca o trabalho foi mais central no processo de criação de valor. Mas nunca os trabalhadores foram mais vulneráveis, já que se converteram em indivíduos, soldados subcontratados numa rede flexível, cujo horizonte é desconhecido inclusive para a mesma rede”

(Kovács; 1999, 18)

Ser precário. O que é?

“Uma pessoa que está numa relação laboral no contexto da qual não consegue aceder a uma série de direitos que estariam afetos a essa relação laboral, por exemplo, a estabilidade, a remuneração garantida e periódica, o acesso a uma indemnização quando deixa de estar vinculada e o acesso a um sistema de saúde”. É assim que a Associação de Combate à Precariedade define o trabalhador precário.

Pode dizer-se que a precariedade no âmbito laboral resulta de várias condições, a saber:

- A rotatividade do mercado de trabalho;
- Os baixos salários;
- O risco de o contrato terminar;
- Perda de regalias sociais.

Segundo uma notícia publicada pelo Jornal Público a União Europeia atravessa o seu melhor desempenho económico da última década, tendo desde 2012 criado mais de cinco milhões e meio de empregos. No entanto, segundo os dados do Eurostat, quatro em cada cinco empregos são temporários ou *part-time*. Mais, mas do que isso, ainda segundo a mesma notícia, os trabalhadores são mal pagos e segundo um recente relatório da União Europeia, dois terços dos trabalhadores gostariam de ter empregos *full time* e em regime permanente.

Há cada vez menos trabalhos que exigem menores qualificações. Vivemos no tempo do *multitasking*, em que o trabalhador deve saber trabalhar com várias ferramentas ao mesmo tempo. Isto cria, a longo prazo, uma diferença entre as competências que os jovens têm para oferecer e as procuradas pelo mercado de trabalho. Essa discrepância faz com que os jovens acabem por aceitar propostas que estão aquém das suas qualificações.

A economia só consegue progredir que se alcança a estabilidade laboral e quando se diminui a segmentação do mercado de trabalho (divisão entre precários e empregados sem termo).

Concordamos com Marianne Thyssen quando diz que "os trabalhos precários não devem tornar-se a norma". E é também por isso que apresentamos propostas para combater esta realidade

Contratos de trabalho

Quase metade dos trabalhadores com menos de 25 anos têm contratos temporários, algo que nos deve preocupar pois, como nota Marianne Thyssen, comissária da UE para Empregos e Assuntos Sociais, a precarização, "impede os jovens de deixar a casa de seus pais, uma vez que, com vínculos precários, não podem comprar uma casa ou tomar decisões para o seu futuro, e isso enfraquece toda a economia. Quanto mais precários são os empregos, menos produtiva é a economia" (Público, 2017)

O Sociólogo do ISCTE, Renato Carmo, destaca as oscilações dos rendimentos como uma das questões a ter em conta em assuntos como a precariedade. A verdade é que as pessoas podem ter fases onde o pico de rendimento é maior, mas podem ter outras onde os rendimentos serão inferiores, o que dificulta a definição de planos a longo prazo. E, apesar de serem os jovens que mais sofrem com esta situação, a perpetuação no tempo deste modo atuar, faz com que as pessoas cheguem aos 40 anos ainda com um trabalho a prazo e sem estabilidade.

Segundo o Livro Verde sobre as relações laborais 22,6% dos contratos de trabalho são a prazo, sendo que a média europeia é de 14%. Apenas um em cada cinco contratos de trabalho é permanente (segundo o Fundo de Compensação de Trabalho). Quando falamos na realidade dos jovens com menos de 25 anos, este valor aumenta para 67,5% (sendo a média europeia, neste caso, de 45%). Os contratos a prazo têm vindo a crescer muito mais do que os sem termo.

Por seu turno, os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) mostram que no quarto trimestre 2015 o peso dos contratos a prazo e falsos recibos verdes no total dos empregados por conta de outrem é de 22,2%, valor igual ao quarto trimestre de 2017, como se pode verificar pelo seguinte gráfico:



Fonte: INE

O que é necessário? Promover emprego de qualidade, com garantias de estabilidade.

Como é possível obter estabilidade quando é cada vez mais fácil despedir? Numa imposição feita pela Troika, no período do resgate financeiro Português, procedeu-se à redução das indemnizações por despedimento. Agora que “Portugal pode mais”, é necessário dar aos trabalhadores uma garantia, uma certeza de que a lei laboral não vai prejudicar o trabalhador neste âmbito.

Estágio-emprego

Um jovem acaba o Ensino Secundário ou a Universidade e parte em busca do primeiro emprego. O que é que lhe é oferecido? A possibilidade de realizar um estágio profissional com vista à inserção no Mercado de Trabalho. Sem prejuízo dos restantes destinatários desta medida, nomeadamente a reconversão profissional dos desempregados, focaremos a intervenção na forma como estes estágios podem promover a integração dos jovens no mercado de trabalho.

O calendário de candidaturas tem vindo a ser alterado ao longo dos tempos. Os períodos de candidatura aprovados por deliberação do Conselho Diretivo do IEFP para o ano de 2018 são:

- 1.º período - 1 de fevereiro a 1 de março de 2018
- 2.º período - 1 de maio a 1 de junho de 2018
- 3.º período – 1 de julho a 31 de julho de 2018
- 4.º período – 1 de outubro a 2 de novembro de 2018

Já a Bolsa mensal de estágio em função do nível do Quadro Nacional de Qualificações está afeta aos seguintes valores:

- 1,2 IAS¹ – nível 3: € 505,58
- 1,3 IAS – nível 4: € 547,72
- 1,4 IAS – nível 5: € 589,85
- 1,65 IAS – nível 6: € 695,18
- 1,7 IAS - nível 7: € 716,24
- 1,75 IAS - nível 8: € 737,31

Acresce a este valor Subsídio de alimentação e o Seguro de acidentes de trabalho.

¹ Valor do IAS (Indexante dos Apoios Sociais): € 421,32

A cada nível corresponde, além do patamar salarial, uma qualificação académica, a saber:

Níveis de qualificação	Qualificações
Nível 1	2.º Ciclo do ensino básico
Nível 2	3.º Ciclo do ensino básico obtido no ensino básico ou por percursos de dupla certificação
Nível 3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior
Nível 4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional - mínimo de 6 meses
Nível 5	Qualificação de nível pós-secundária não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior
Nível 6	Licenciatura
Nível 7	Mestrado
Nível 8	Doutoramento

Fonte: Quadro Nacional das Qualificações

Estágios não financiados

Os estágios profissionais não financiados são também uma realidade. Nestes casos, a legislação indica que “durante o período de estágio, a entidade promotora paga ao estagiário um subsídio mensal de estágio, cujo valor não pode ser inferior ao valor correspondente ao indexante dos apoios sociais (IAS)”. São as chamadas ajudas de custo, que incluem o subsídio de alimentação e seguro.

O Decreto Lei de 1 de Junho de 2011 estabelece uma obrigatoriedade “da redução a escrito no contrato de estágio, do qual deve constar, nomeadamente, o valor do subsídio de estágio, o seu período de duração, a identificação da área em que o estágio se desenvolve e as funções ou tarefas que estão atribuídas ao estagiário, o seu local de realização e os tempos de realização das atividades do estágios”.

No entanto, “o regime estabelecido aplica-se a estágios profissionais, ficando excluídos os estágios curriculares, os estágios que tenham uma participação pública, os estágios que sejam pressupostos para o ingresso em funções públicas e, ainda, os estágios que

correspondam a trabalho independente. Este regime não se aplica, também, à formação da prática clínica realizada pelos médicos após a licenciatura, com vista à especialização, nem à prática tutelada em enfermagem”.

Trabalhadores Independentes

Um trabalhador independente é uma “pessoa singular que exerça atividade profissional sem sujeição a contrato de trabalho ou a contrato legalmente equiparado, ou se obrigue a prestar a outrem o resultado da sua atividade, e não se encontre por essa atividade abrangido pelo regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem”.

Segundo o *site* da Segurança Social, consideram-se abrangidos pelo regime dos trabalhadores independentes:

- Pessoa com atividade profissional e respetivo cônjuge ou pessoa que com ela viva em união de facto:
 - De prestação de serviços (incluindo a atividade de caráter científico, literário, artístico ou técnico)
 - Comercial
 - Industrial
- Sócio ou membro de sociedade de profissionais livres
- Sócio de sociedade de agricultura de grupo
- Titular de direitos sobre explorações agrícolas ou equiparadas, ainda que apenas exerça atos de gestão, desde que os mesmos sejam exercidos diretamente, de forma reiterada e com caráter de permanência
- Produtor agrícola que exerça efetiva atividade profissional na exploração agrícola ou equiparada e cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto*
- Empresário em nome individual com rendimentos decorrentes de atividade comercial e industrial e titular de estabelecimento individual de responsabilidade limitada e respetivo cônjuge ou pessoa que com ele viva em união de facto*
- Membro de cooperativa de produção e serviços que, nos seus estatutos, opte por este regime.

Há uma série de direitos e deveres associados a esta atividade. A maior parte destes trabalhadores passa os “recibos verdes”, a forma mais comum de tributar a atividade como trabalhadores independentes.

Os falsos recibos verdes

A expressão é utilizada para designar as situações de trabalho precário em que um trabalhador independente desempenha funções nas mesmas condições de um trabalhador por conta de outrem, com ou sem contrato de prestação de serviços, sem usufruir desse estatuto.

Segundo o artigo 12.º do Código do Trabalho o trabalhador com falso trabalho independente é aquele que:

- Realiza atividade num local pertencente à empresa ou por ela determinado (escritório, fábrica, armazém, etc.);
- Usa equipamentos e instrumentos de trabalho pertencentes à empresa (computador, máquinas, carro, etc);
- Cumpre horas de início e de fim de trabalho, ditadas pela empresa (horário fixo ou turnos estipulados por esta);
- É pago, com periodicidade (semanal ou mensal, por exemplo), com uma quantia certa, pelos seus serviços;
- Desempenha funções de direção ou chefia na estrutura da empresa.

Estes trabalhadores não têm direitos laborais, quando comparados aos trabalhadores dependentes, com um contrato de trabalho. Não têm direito a baixa, a seguro, a subsídios ou a férias pagas. A empresa para a qual um falso recibo verde trabalha, não faz descontos para a Segurança Social em seu nome, nem retenção na fonte de IRS. São encargos que o trabalhador tem de assumir.

PROPOSTAS

1. SOBRE ESTÁGIOS:

- Aumentar a fiscalização dos estágios profissionais, por forma a evitar situações de abuso laboral e garantindo que estas medidas servem efetivamente para os fins para que foram criadas.

- Incentivar a atribuição de ajudas de custo para os estágios curriculares, que não são abrangidos pelo DL de 1 de Junho de 2011, precisamente nos mesmos moldes que este decreto. Tentar promover protocolos entre as entidades promotoras, nomeadamente Empresas, com instituições de Ensino como Universidades, Politécnicos e Escolas Secundárias e a própria administração central. Trata-se de uma forma de garantir que, pelo menos, os jovens possam ter as despesas associadas à execução do estágio asseguradas².

- Defender a entrega de candidaturas para o estágio-emprego possa ser feita em qualquer altura do ano, continuamente, sem qualquer recurso a calendarizações específicas³. Devem ser alocados recursos que possam garantir a constante análise e seleção das candidaturas. Desta forma conseguimos facilitar o processo de acolhimento de funcionários nas empresas.

- O valor monetário do estágio profissional deverá progredir na mesma proporção do salário mínimo nacional. Neste momento, só a partir do nível 5 do Quatro Nacional de Qualificações é que os valores da bolsa de estágio são superiores aos 580 euros do ordenado mínimo nacional. Nenhum dos níveis deveria compreender valores abaixo desta referência.

² Vamos imaginar o seguinte caso: um jovem estuda ciências da comunicação em Vila Real e no semestre destinado ao estágio curricular promovido pelo curso, gostava de ingressar num órgão de comunicação de referência como a RTP. No entanto, o jovem não tem dinheiro para se deslocar para o Porto ou Lisboa (locais onde esta estação tem redações) porque teria de suportar todas as despesas – alimentação, alojamento, deslocações, etc. Este jovem estuda na Universidade da sua região e vive em casa dos pais, pois caso contrário não conseguiria suportar todos os custos inerentes à formação académica superior. As dificuldades económicas não ser impeditivas ao acesso a boas oportunidades. Os protocolos existentes não incluem ajudas de qualquer tipo. Em paralelo, a forma como hoje está pensado o regime de estágios curriculares incentiva a rotatividade de funcionários qualificados dentro de uma empresa a custo 0.

³ Em 2018 apresentação de candidaturas a este tipo de estágio só pode dar entrada no IEFP em quatro momentos no ano. 1.º período - 1 de fevereiro a 1 de março de 2018; 2.º período - 1 de maio a 1 de junho de 2018; 3.º período – 1 de julho a 31 de julho de 2018; 4.º período – 1 de outubro a 2 de novembro de 2018. No entanto, isto não se verificava no passado.

2. SOBRE CONTRATOS DE TRABALHO:

- Incentivar, a nível das contribuições da Segurança Social, a contratação de estagiários no final do estágio, por um nível salarial igual ou superior ao valor que auferiu durante os meses em que esteve ao abrigo da medida estágio-emprego.

3. SOBRE TRABALHO INDEPENDENTE:

- Combater o falso trabalho independente, ou os chamados “falsos recibos verdes”, facilitando os mecanismos de denúncia, bem como promover medidas que permitam uma fácil reinserção destes trabalhadores no mercado de trabalho.

- Promover a melhoria dos direitos sociais dos trabalhadores independentes, nomeadamente no apoio a situações de inatividade - problemas de saúde, maternidade e paternidade. Deve ser feita uma aproximação ao nível de proteção que é assegurado aos trabalhadores com contrato de trabalho.

- Promover descontos mais justos e proporcionais no caso de trabalho independente a Recibos Verdes. O esforço do trabalhador deve ser justo e suportável. Prevenir que os trabalhadores tenham de passar por um esforço contributivo muito forte e frequentemente incomportável face aos rendimentos.

CONCLUSÃO

A forma como o mercado de trabalho tem vindo a ser pensado tem proporcionado um crescimento económico mais acelerado, mas uma sociedade menos igualitária, pelo que devem ser tomadas medidas urgentes que revertam esta situação de precariedade cada vez mais evidente.

Perpetuar a precariedade é adiar a emancipação efetiva dos jovens. Não se pretende colocar demasiado peso sobre as costas do Estado, nem onerar as empresas em demasia, mas é absolutamente necessário assegurar um futuro mais sustentável para os jovens.

Um estudo do autor Krovac (2004) determina que mais de 65% os jovens, quando questionados sobre o que mais prezam nas questões relacionadas com o emprego, respondem que o fator mais importante é a estabilidade. Assim, foi feito um levantamento de propostas que se consideram apropriadas neste âmbito e, nessa sequência, a explanação de ideias que sustentem um debate sobre as condições do mercado de trabalho e que possam servir de base a uma atuação que contribua efetivamente para melhorar a condição económico-social dos jovens em início de carreira.

Como diz o Presidente da República, Marcelo Rebelo de Sousa, “é preciso dar condições aos jovens para serem o futuro do país”.