

Salário dos novos contratos efetivos cai 16% desde a *troika*

Trabalho. Dois terços dos novos contratos feitos de finais de 2013 até agora, e que ainda estão vigentes, são vínculos claramente precários

LUÍS REIS RIBEIRO

A nova contratação sem termo no setor privado está a ser feita com base em salários muito mais baixos e em queda bastante acentuada, sobretudo desde o final do programa de ajustamento, em maio de 2014. De acordo com um estudo do Observatório sobre Crises e Alternativas, do CES Lisboa, os ordenados firmados nos novos contratos sem termo (efetivos, quadros) celebrados desde a saída da *troika* até ao início deste ano caíram 16% e nunca estiveram tão próximos dos valores praticados na nova contratação a prazo, que até têm subido (mais 16%).

Segundo o estudo, novos contratos são "todos aqueles que foram firmados e comunicados pelas entidades patronais, após a entrada em vigor da criação do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT) e do Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT)". A nova base de dados do FCT e do FGCT "abrange todos os contratos assinados desde novembro de 2013".

No início deste ano, o salário médio oferecido nos novos contratos efetivos (permanentes) rondava 810 euros brutos por mês e a prazo era 665 euros, o que dá uma diferença de apenas 145 euros. Recuando três anos, ao início de 2014, o prémio por ser trabalhador permanente era mais do dobro (384 euros de diferença). Na altura em que terminou o programa de ajustamento, o diferencial era praticamente igual (387 euros). Conclusão: o trabalho sem termo, mais seguro, foi o que mais desvalorizou nestes anos. O trabalho a tempo parcial também perdeu muito valor. Os novos contratos de *part-time* pagam, em média, 309 euros brutos, um corte de 9% no período em análise.

Como ontem reconheceu Mario Draghi, presidente do Banco Central Europeu, "muitos dos novos empregos [criados na zona euro] são os chamados empregos de baixa qualidade", mal remunerados, também.

Além disso, há o efeito das reformas estruturais, sobretudo as labo-

rais. Draghi também reconheceu que "estas reformas tendem de facto a produzir um crescimento mais baixo dos salários nominais", apesar de, a prazo, serem "boas".

As reformas feitas durante o ajustamento da *troika* e do PSD-CDS, desvalorizaram fortemente os salários e os seus efeitos ainda hoje se propagam pela economia: o caso da reforma do subsídio de desemprego é um deles. Por via das novas regras de acesso ao apoio, os desempregados passaram a aceitar salários muito inferiores ao que tinham antes de ficar sem trabalho, comparando com o regime *pré-troika*. Portanto, assinar um novo contrato significa, muitas vezes, aceitar fortes cortes salariais, até nos vínculos menos precários.

"Temos evidência de que muitos destes novos empregos criados [na zona euro] são os chamados empregos de baixa qualidade"

MARIO DRAGHI
PRESIDENTE DO BCE



Remunerações médias dos novos contratos



O estudo diz que as principais razões da precarização e da desvalorização dos "novos" salários é o próprio nível de desemprego, a redução da proteção no desemprego, "e a pressão a que ambos submetem os desempregados para aceitar condições de trabalho e remuneração degradadas". Isto sem esquecer "as alterações da legislação do trabalho, que tornaram mais fácil e barato o despedimento e incentivaram a substituição de trabalhadores com contratos permanentes por outros" mais baratos. Outra razão é "a estagnação da negociação e da contratação coletiva que dificultou as atualizações salariais".

O estudo do Observatório, assinado pelo economista e jornalista, João Ramos de Almeida, evidencia ainda que os níveis de precariedade do mercado de trabalho parecem ser muito maiores do que sugerem os indicadores mais em voga (do inquérito ao emprego do INE e dos quadros de pessoal do Ministério do Trabalho).

"A desproporção entre contratos firmados e contratos vigentes decorre, em grande medida, da precariedade dos vínculos contratuais. Desta precariedade resulta que, para o mesmo posto de trabalho e eventualmente para o mesmo trabalhador, sejam celebrados ao longo do tempo múltiplos contratos", diz o estudo.

Por exemplo, sendo verdade que "os contratos permanentes são a forma jurídica dominante de emprego em Portugal", no que toca aos novos contratos, "a forma dominante é o contrato não permanente". De todos os novos contratos vigentes a 15 de maio de 2017, "os contratos permanentes representavam cerca de um terço dos contratos (33,1%), os contratos a prazo correspondiam a pouco mais de outro terço (36,4%) e as outras formas de contrato um pouco menos do outro terço (31,5%)". Portanto, mais de dois terços dos novos contratos feitos desde finais de 2013 até agora, e que ainda estão vigentes, são vínculos claramente precários.

No início do ano, o salário médio oferecido nos novos contratos efetivos rondava 810 euros brutos por mês e a prazo era 665 euros, o que dá uma diferença de apenas 145 euros



Contrato-geração chega

EMPREGO A medida consta do programa do governo, foi assumido que saíria do papel ainda este ano, mas só chegará em 2018. É o contrato-geração, que prevê a entrada na reforma a tempo parcial de um trabalhador mais velho em troca da contratação de um jovem.

"Queremos acelerar o contrato-geração, pelo qual se permite a uma pessoa que possa ter uma reforma a tempo parcial, em contrapartida de haver um posto de trabalho permanente criado para um

jovem", disse o primeiro-ministro em entrevista à SIC, acrescentando que "gostaria muito" de aplicá-la já em 2018.

Este programa permite que um trabalhador mais velho, mas ainda sem idade para aceder à aposentação, reduza o horário de trabalho, passando a repartir o emprego com uma reforma a tempo parcial. Em contrapartida, a empresa terá de contratar um jovem para o período de trabalho "liberto" pelo funcionário mais velho. A solução,



em 2018

precisou António Costa, permite “combater o desemprego jovem e facilitar a transição de gerações nas empresas, sem haver a saída precipitada de trabalhadores com experiência acumulada”.

No programa Nacional de Reformas especifica-se que o programa contrato-geração prevê a atribuição de incentivos às empresas que contratem desempregados jovens ou à procura do primeiro emprego e ainda desempregados de longa duração. L.T.