



>> Estímulos ao emprego, a moralidade e a ética

O João, entusiasmado com os resultados da sua atividade empresarial que vinha desenvolvendo desde que terminara o curso superior, rapidamente concluiu que necessitava de contratar um novo Colaborador para o apoiar em tarefas mais simples e rotineiras.

Enquanto estudante, o João sempre ouviu falar de apoios à contratação de Colaboradores. Nesse sentido, fez umas pesquisas na Internet e deslocou-se pessoalmente a uma delegação do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). Percebeu que existiam várias medidas de apoio à contratação, mas aquela que mais se adequava à pessoa que entretanto já tinha pensado contratar era o “Estímulo Emprego”.

Uma vez selecionado o Colaborador e identificado o incentivo mais adequado, o João questionou-se sobre que tipo de contrato deveria realizar. Nos contratos de trabalho a termo, o “Estímulo Emprego” apoia a entidade patronal com 80 a 100% do Indexante dos Apoios Sociais (IAS), em 50% do período do contrato de trabalho, não podendo o estímulo ultrapassar seis meses [e.g., $419,22\text{€} * 1 * 6 = 2.515,32\text{€}$]. Nos contratos de trabalho sem termo, o apoio é de 110% do IAS durante um ano [$419,22\text{€} * 1,1 * 12 = 5.533,70\text{€}$].

Enquanto pensava nas vantagens e desvantagens de realizar um contrato sem termo com o seu novo Colaborador, o João encontrou o Sr. António, um empresário experiente, a quem pediu uma opinião. O Sr. António não demorou muito em dar-lhe uma resposta. – Ó meu caro amigo, no teu caso não tinha a mínima dúvida. Fazia um contrato sem termo ao novo Colaborador.

O João demonstrava algumas reservas. – Tenho receio que o Colaborador não vá de encontro às minhas expectativas e preferia celebrar um contrato a termo de seis ou doze meses e depois decidia se o mantinha na empresa. O Sr. António, com um sorriso trocista, retorquiu de imediato. – Vê-se bem que andas nisto há pouco tempo. Então tu não percebes que é muito mais vantajoso para ti, independentemente de o manteres na empresa ou não, celebrares um contrato sem termo? Quase não pagas salário du-

rante um ano e no final do contrato podes despedir o Colaborador e pouco tempo depois voltar a contratá-lo, tentando obter novamente o “Estímulo Emprego” por mais um ano. O João não estava a entender como poderia proceder daquela forma. – Mas como é que isso é possível?

O Sr. António continuava a rir-se com ar de quem tem pena destes jovens ditos empreendedores. – Meu caro, isso resolve-se com muita facilidade. Quando celebrares o contrato de trabalho sem termo com o novo Colaborador, exige-lhe que te assine um documento em como pretende despedir-se, numa determinada data, após ter completado um ano de trabalho. De seguida, e se entenderes até eu te posso fazer esse favor, o Colaborador assina um contrato com a minha empresa e eu cesso o contrato com ele durante o período experimental. Deste modo, o Colaborador volta a estar disponível para celebrar um novo contrato de trabalho sem termo com a tua empresa e podes voltar a tentar candidatar-te ao “Estímulo Emprego”. Entendido, meu amigo?

Desde que iniciara a atividade empresarial, o João debatia-se muitas vezes com situações muito vantajosas sob o ponto de vista económico e financeiro e até legais, mas eticamente e moralmente reprováveis. A medida “Estímulo Emprego”, tal como outras, abre caminho a este tipo de situações apetecíveis a empresários com valores éticos e morais muito discutíveis. O lançamento destas medidas exige sempre que se estabeleçam mecanismos de controlo e monitorização. Talvez por isso, o período de candidaturas e esta medida se encontre encerrado desde 25 de julho de 2016 (www.iefp.pt/apoios-a-contratacao).