Data: 2018/07/10 JORNAL DE NEGOCIOS - PRINCIPAL
Título: Proposta laboral penaliza súper e hipermercados
Tema: Distribuição
Periodicidade: Diaria Âmbito: Nacional
Temática: Gestão/Economia/Negócios Imagem: 1/3
Pág.: 1
GRP: 1.9 %
Inv.: 11778.73 €
Tiragem: 12735
Área: 168592 mm2

Proposta laboral penaliza súper e hipermercados

Alterações impedem distribuição de contratar a prazo sempre que abre uma loja.

ECONOMIA 8 e 9

Copyright 2009 - 2018 MediaMonitor Lda.

Data: 2018/07/10 JORNAL DE NEGOCIOS - PRINCIPAL
Título: Proposta laboral penaliza súper e hipermercados
Tema: Distribuição
Periodicidade: Diaria Âmbito: Nacional
Temática: Gestão/Economia/Negócios Imagem: 2/3
Pág.: 8
GRP: 1.9 %
Inv.: 11778.73 €
Tiragem: 12735
Área: 168592 mm2

CÓDIGO DO TRABALHO

Distribuição perde vantagem na contratação a prazo

Proposta do Governo tira à distribuição a possibilidade de contratar a prazo sempre que abre uma nova loja. A APED pede ao Governo e aos deputados que salvem a regra do seu contrato colectivo. É a segunda batalha do sector, depois do banco de horas.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
catarinapereira@negocios.pt

Os limites à contratação a prazo serão mais restritivos e, segundo a proposta do Governo, as negociações sectoriais também. A distribuição é afectada.

É a segunda batalha da distribuição. A proposta de alterações ao Código do Trabalho anula uma norma do contrato colectivo do sector que permite que todas as empresas possam contratar a prazo quando lançam uma nova actividade ou quando abrem um novo estabelecimento, como uma loja.

A Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição (APED) está agora a tentar travar esta alteração. No parecer que enviou ao Parlamento, a APED pede aos deputados que corrijam a proposta e que garantam que as regras do seu contrato colectivo continuem a ser aplicadas.

A legislação em vigor prevê que as empresas com menos de 750 trabalhadores possam contratar a termo sempre que lançam uma nova actividade de duração incerta ou que abram um novo estabelecimento. E também permite que, por negociação colectiva, este limite possa ser afastado, o que é vantajoso num sector com 153 empresas e 120 mil trabalhadores (784 trabalhadores por empresa, em média).

De tal forma que a excepção ao limite máximo ficou consagrada no contrato colectivo negociado entre a APED e as associações sindicais, no qual se autoriza a celebração de contratos a termo para nova actividade ou estabelecimento "independentemente do número de trabalhadores da empresa".

Só que agora, além de reduzir o limite de 750 para 250 trabalhadores, o Governo propõe que este deixe de poder ser afastado por convenção colectiva. E as convenções contrárias a normas imperativas devem ser revistas no prazo de 12 meses, sob pena da nulidade.

"Segundo nos parece, caso a proposta de lei seja aprovada na presente versão, a norma da convenção colectiva da APED deixará muito provavelmente de ser válida", respondeu ao Negócios Nuno Morgado, sócio coordenador de direito laboral da PLMJ.

E este não é o único sector afectado. De acordo com o Livro Verde das Relações Laborais, a dispensa do requisito dos 750 trabalhadores consta de outras convenções, incluindo de três contratos colectivos "da hotelaria e restauração" e de um "dos serviços de limpeza", que o documento não identifica.

249
TRABALHADORES
O Governo quer limitar este recurso ao contrato a termo a micro, pequenas e médias empresas. Bloco propõe uma restrição maior.

Apelo ao Governo e aos deputados

Com esta preocupação, a APED sustenta que "qualquer eventual alteração legal que venha a ser aprovada, sob pena de colocar em causa a autonomia colectiva das associações de empregadores e das associações sindicais e o reforço da contratação colectiva, deverá salvaguardar a viabilidade legal de clausulados como o constante do contrato colectivo de trabalho".

É um apelo aos deputados, numa altura em que o PSD admite viabilizar um diploma que traduza o acordo alcançado em concertação social e em que a esquerda propõe outras restrições à contratação a prazo. Uma das três propostas já aprovadas na generalidade – que ainda terão de passar pelo trabalho de especialidade – é do Bloco de Esquerda e toca precisamente neste ponto, propondo um limite ainda mais apertado, de dez trabalhado-

Copyright 2009 - 2018 MediaMonitor Lda.

Data: 2018/07/10 JORNAL DE NEGOCIOS - PRINCIPAL
Título: Proposta laboral penaliza súper e hipermercados
Tema: Distribuição
Periodicidade: Diaria Âmbito: Nacional
Temática: Gestão/Economia/Negócios Imagem: 3/3
Pág.: 9
GRP: 1.9 %
Inv.: 11778.73 €
Tiragem: 12735
Área: 168592 mm2

Pedro Elias

Nenhuma das propostas apresentada pelo Governo nos parece favorecer a criação de vínculos laborais e/ou a melhoria da eficiência na organização do trabalho.

JORGE JORDÃO
Presidente da APED, no parecer sobre o Código do Trabalho

res, em vez de 250, apesar de abrir a porta à negociação por contratação colectiva.

No parecer que chegou ao Parlamento, a APED, que representa empresas com um volume de negócios global de 19,9 mil milhões de euros, admite que o reforço "artificial" dos quadros das empresas leve a despedimentos ou incentive "situações de subcontratação ou externalização de actividades".

A segunda batalha

Trata-se da segunda batalha da distribuição que veio a público contestar o fim do banco de horas individual, uma figura destinada a poupar custos com horas extraordinárias e que abrangerá 60 mil trabalhadores no sector.

O Governo acabou por introduzir um novo banco de horas grupal que, ao ser aprovado por uma maioria de 65% dos trabalhadores, se aplica aos restantes, independentemente das convenções colectivas. A APED sugere aos deputados que, se 50% dos trabalhadores concordarem, o banco de horas se aplique pelo menos a todos os que deram acordo. ■

AS REGRAS

Os contratos a prazo e a negociação

Além de alterar as regras da contratação a prazo o Governo altera a forma como a negociação colectiva pode mexer nos limites.

COMO É HOJE: MENOS LIMITES, MAIS NEGOCIAÇÃO

Um contrato a termo certo pode durar até três anos, a termo incerto até seis e o trabalho temporário não tem limite de renovações. É possível contratar a prazo, sem mais justificações, um trabalhador à procura de primeiro emprego e um desempregado de longa duração. As empresas com menos de 750 trabalhadores podem contratar a prazo quando lançam nova actividade de duração incerta ou abrem um novo estabelecimento. Além disso, como regra geral as convenções colectivas podem alterar as regras sobre contratação a prazo excepto no que toca à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego e desempregado de longa duração e à duração máxima dos contratos a termo.

NO FUTURO: NOVOS LIMITES, MENOS NEGOCIAÇÃO

A proposta do Governo prevê que um contrato a termo certo não possa durar mais de dois anos, quatro no caso do termo incerto e que o trabalho temporário tenha um limite de seis renovações. Não será possível contratar a prazo, sem mais justificações, um trabalhador à procura de primeiro emprego e um desempregado de longa duração (o período experimental destas pessoas é alargado). Só empresas com menos de 250 trabalhadores poderão contratar a prazo quando lançam nova actividade ou abram um novo estabelecimento. Além disso, como regra geral as convenções colectivas não podem alterar as regras, excepto no que toca à identificação de necessidades temporárias (uma lista exemplificativa) e às regras de preferência na admissão.

Construção não vê razões para alterar as suas regras

A construção espera para ver, mas considera que a proposta do Governo não obriga a rever as regras mais flexíveis sobre contratos a prazo do seu contrato colectivo.

Quando são referidos regimes específicos de contratação a prazo, o da construção é dos mais mencionados. Reis Campos, presidente da Confederação Portuguesa da Construção e do Imobiliário (CPCI), quer esperar pela versão final do Código do Trabalho, mas sustenta que as propostas assumidas pelo Governo não obrigam a corrigir as especificidades do contrato colectivo da construção, que abrange 170 mil pessoas.

Esta convenção admite a celebração de contratos "por prazo inferior a seis meses" numa série de actividades, que por si só justificam a contratação a termo. E prevê a celebração de contratos a termo certo em cada uma das diversas obras, desde que o trabalhador não permaneça em cada obra mais de 8 meses, sem que seja necessário identificar o local ou justificar o tempo.

Uma cláusula que, segundo responde por escrito Reis Campos, "confere maleabilidade" à contratação a termo, num sector "sujeito a particulares oscilações de mercado", onde "nem sempre é fácil programar" com antecedência. "É fundamental que não se confunda precariedade com oscilações de volume de trabalho sazonais ou mesmo decorrentes de ciclos variáveis de produção", diz.

Considerando a "indefinição no processo legislativo", o presidente da CPCI prefere aguardar pela redacção final das alterações ao Código do Trabalho antes de tirar uma conclusão definitiva. Contudo, em relação à proposta do Governo, "não nos parece que haja necessidade dessa alteração" ao contrato colectivo.

Uma conclusão que não é partilhada por Sérgio Monte, secretário-geral adjunto da UGT. "A minha opinião é que a questão da duração" – com a admissibilidade de contratos inferiores a seis meses – "poderá ter de ser revista". "O resto, não", refere, sublinhando que a UGT ainda está a analisar a proposta.

O Livro Verde das Relações Laborais mostra que há várias excepções ao regime da contratação a termo em diversos sectores. No têxtil e no vestuário, por exemplo, admite-se a contratação a termo até 15% ou 20% dos trabalhadores. ■ CAP

Na versão original da proposta de alteração ao Código do Trabalho não nos parece que haja necessidade dessa alteração [ao contrato colectivo].

REIS CAMPOS
Presidente da Confederação da Construção (CPCI)

A minha opinião é que a questão da duração poderá ter de ser revista. O resto, não.

SÉRGIO MONTE
Secretário-geral adjunto da UGT

Copyright 2009 - 2018 MediaMonitor Lda.