manchete

Vida Económica

04-10-2019

Periodicidade: Semanal
Classe: Economia/Negócios
Âmbito: Nacional
Tiragem: 11855
Temática: Economia
Dimensão: 924 cm²
Imagem: S/Cor
Página (s): 6

Nova lei laboral aumenta custos

ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO JÁ ESTÃO EM VIGOR

Nova lei laboral aumenta custos

Os empresários consideram globalmente negativas as alterações ao Código do Trabalho, que entraram em vigor na última quarta-feira, especialmente as limitações impostas às renovações dos contratos a termo. O setor da hotelaria, da restauração e do turismo é um dos mais afetados.

VIRGÍLIO FERREIRA
virgilio@vidaeconomica.pt

Restauração e turismo são os setores onde o impacto das novas regras laborais será maior.

Se as empresas de trabalho temporário não estiverem a cumprir com as regras laborais, as empresas utilizadoras desta mão de obra, que não têm meios para controlar aquela situação, terão de assumir as consequências, integrando nos seus quadros estes trabalhadores, com o consequente agravamento dos custos de laboração.

O total das renovações dos contratos a termo não pode ultrapassar o período de contrato inicial. Por exemplo, se o contrato inicial é de seis meses, só poderão ser realizadas duas renovações sucessivas de três meses, baixando na prática o período contratual de dois anos (o anterior limite era três anos) para um ano.

Estas são algumas das consequências mais gravosas da aplicação das novas regras laborais.

"Tendo em consideração o setor de atividade em que atuam os associados da APHORT, estas alterações, globalmente consideradas, são negativas", afirma à "Vida Económica" Rodrigo Pinto Barros, presidente da APHORT- Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

"A falta de mão de obra conjugada com os diferentes ciclos e picos de procura dos serviços prestados pelos associados são fatores externos aos mesmos e estes, por força das características da atividade, têm de recorrer necessariamente à contratação a termo. Este regime, designadamente os períodos da sua duração e renovação, era já há muito conhecido e as alterações a institutos jurídicos como este, já instituído há alguns anos e com prazos de adaptação muito curtos, são sempre negativas."

Aumento do tempo obrigatório de formação profissional e criação da Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva

"A criação de uma Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva, sem indicações quanto aos seus limites de forma objetiva, constitui um ponto negativo da presente alteração", acrescenta o presidente da APHORT.

"Não obstante o que foi dito, o aumento dos períodos consecutivos de contratação de trabalhadores através de contratos de curta duração e a redução dos períodos de atividade no caso de contratos de trabalho intermitentes constituem alterações bastante positivas, essas sim, totalmente adaptadas ao setor da restauração e hotelaria."

"Acrescente-se ainda que, quanto às justificações dos contratos de trabalho a termo e quanto ao Regime do Banco de Horas, os Contratos Coletivos de Trabalho celebrados pela APHORT e em vigor, salvaguardaram, já em 2018, a manutenção dos mesmos, tendo-os adaptado à realidade setorial, significando que a presente alteração apenas terá reflexo no período de tempo durante o qual o contrato será a termo", esclarece ainda Rodrigo Barros.

Segundo o mesmo responsável, "as consequências da presente alteração terão reflexo não já no imediato mas a longo prazo, desde logo em 2021, no momento de pagamento da Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva".

Aumento de custos para as empresas

Para Rodrigo Barros, "com a presente alteração identificam-se imediatamente duas alterações que, inevitavelmente, aumentarão os custos de atividade: o aumento do tempo obrigatório de formação profissional; a criação da Contribuição Adicional por Rotatividade Excessiva, num setor que tem de recorrer necessariamente à contratação a termo".

Concluindo, o presidente da APHORT entende que "as medidas de que o setor precisa são medidas amigas do emprego para tantos e tantos estrangeiros que querem trabalhar em Portugal e no setor e que não o conseguem, dada a complexidade do processo de legalização".

Sedeada no Porto, a APHORT é a associação nacional que representa os empresários do setor da hotelaria, restauração e turismo, contando com cerca de cinco mil associados em todo o país.

Novas regras penalizam "contact centers"

As novas regras relativas às renovações dos contratos a termo certo são muito restritivas para o setor dos "contact centers". Esta foi uma das principais conclusões do jantar-debate realizado no dia da entrada em vigor das alterações ao Código do Trabalho pela Associação Portuguesa de Contact Centers (APCC), em Lisboa, e que teve como moderador Jaime Dória Cortesão, Sócio Fundador da SMFC Sousa Machado, Ferreira da Costa & Associados.

As alterações à legislação laboral preveem que a duração agregada das renovações dos contratos a termo certo não

manchete

Vida Económica	**Periodicidade:** Semanal	**Temática:** Economia	
	Classe: Economia/Negócios	**Dimensão:** 924	cm²
04-10-2019	**Âmbito:** Nacional	**Imagem:** S/Cor	
	Tiragem: 11855	**Página (s):** 6	

das empresas

"Banco de Horas individual funcionava, em muitas situações, como um mecanismo eficaz"

possa ultrapassar a duração do contrato inicial. "Isto não faz sentido" e é "altamente limitativo" para as empresas, sublinha Jaime Dória Cortesão.

Uma ideia partilhada pela secretária-geral da APCC, Ana Gonçalves, que não esconde que estas regras terão "um grande impacto no setor dos contact centers". Com a introdução das novas normas, a partir de agora, por exemplo, num contrato de trabalho a termo com a duração de seis meses, o conjunto das renovações não pode ser superior a um semestre, ou seja, à duração do contrato inicial.

Dificuldades na retenção de talentos

Jorge Pires, assessor da APCC, afirma que as novas regras relativas à contratação de trabalho temporário podem ser extremamente penalizadoras para as empresas que contratam, pois se as empresas fornecedoras não cumprirem com as regras laborais, "a penalidade incide sobre a empresa utilizadora", obrigando-a a integrar nos seus quadros esses trabalhadores.

Embora reconheça poder existir um agravamento de custos para as empresas com esta situação, Jorge Pires sublinha o aumento da "complexidade da gestão dos recursos humanos" ao nível das empresas e que pode vir a dificultar o recrutamento e retenção de futura talentos, uma situação que, como nos disse, "está para além das regras laborais propriamente ditas".

Sobre a nova contribuição por rotatividade excessiva, Jorge Pires questiona sobre os critérios a aplicar para o nivelamento da média de rotatividade.

Novas regras terão "um grande impacto no setor dos contact centers"

A APCC é uma associação empresarial constituída por 87 Empresas, que representam 12 setores da economia.

AHRESP revela apreensão

Para a AHRESP - Associação da hotelaria, restauração e similares de Portugal, "se há uma medida ou outra mais positiva, como é o caso do alargamento do período admissível para os contratos de muito curta duração, outras há que se prefiguram bastante penalizadoras, com destaque para a criação de uma nova taxa, chamada de 'contribuição por rotatividade excessiva', que era tudo o que não precisávamos".

"A única resposta devidamente eficaz para as nossas empresas seria a previsão de um regime laboral com normas específicas para os Setores do Alojamento Turístico e da Restauração e Bebidas. A não ser assim, não se deveria, sequer, proceder a mais qualquer alteração."

"Por outro lado não podemos deixar de mencionar a extinção do Banco de Horas individual, que funcionava, em muitas situações, como um mecanismo eficaz, que muitas vezes surgia a pedido do próprio trabalhador, e que agora deixa de poder ser instituído. Apesar de o Banco de Horas poder continuar a estar previsto, por exemplo, nos contratos coletivos de trabalho, a verdade é que, desaparecendo da lei o Banco de Horas individual, dificilmente conseguiremos que este continue a figurar em instrumentos de regulamentação coletiva", afirma fonte da AHRESP à VE.

"Todas as disposições que limitem alguma flexibilidade a nível de contratação e ao nível da gestão do tempo de trabalho, têm um impacto extremamente negativo nas empresas do Turismo", conclui.

Até ao fecho da edição não foi possível obter a opinião da APED sobre o tema.