

PARECER CTP

R166 - Recomendação sobre a Rescisão do Contrato de Trabalho, 1982

Enquadramento

Os principais destinos turísticos mundiais, como a França, Espanha, Estados Unidos, etc., necessitam de uma legislação laboral ajustada e flexível sendo que, muitos desses grandes destinos turísticos do mundo, são, naturalmente, Estados Membros que integram a OIT.

Por outro lado, a circunstância de Portugal ter das mais elevadas taxas de trabalho "temporário" por comparação a outros países da UE, deve-se, em medida significativa, à rigidez do mercado de trabalho, em particular ao enquadramento legal restritivo em matéria de cessação de contrato de trabalho. Existe uma manutenção rígida quanto aos motivos que podem fundamentar a rutura de um contrato de trabalho promovida pelo empregador.

De facto, qualquer das modalidades existentes de cessação do contrato de trabalho com justa causa subjetiva ou por motivos económicos, continua a implicar procedimentos jurídicos complexos e, no caso de impugnação judicial, morosos e com riscos de onerosidade elevada e imprevisível, em caso de procedência da impugnação, isto para além de se manter a possibilidade de reintegração do trabalhador, faculdade esta que, no panorama das legislações laborais Europeias, só existe praticamente em Portugal.

Por exemplo, o despedimento coletivo, ou também o despedimento por extinção de posto de trabalho, são por norma as modalidades de despedimento mais utilizada, mas não são talhados como instrumentos de flexibilidade externa, conjuntural ou sazonal, de mão de obra, mas fundamentalmente são modalidades de cessação adequadas a fazer face a situações estruturais, que justificam o redimensionamento do quadro de pessoal, ou o encerramento definitivo de secções, ou áreas de negócio.

Quer os fundamentos que permitem o recurso ao despedimento coletivo, ou ao despedimento por extinção do posto de trabalho, quer os prazos dos respetivos procedimentos, em especial os prazos de pré-aviso, evidenciam que esses não são instrumentos que as empresas do setor do Turismo possam recorrer para fazer face

às flutuações rápidas das suas necessidades de recursos humanos, ou para enfrentar a sazonalidade da sua atividade.

Atento a este sucinto enquadramento, resulta claro que a legislação laboral reveste, no setor do turismo, um fator decisivo, condicionando ou promovendo o desenvolvimento do mesmo, pelo que é da maior relevância para a CTP que as recomendações que digam respeito a legislação laboral considerem, espelhem e cuidem das particularidades do setor do Turismo, nomeadamente, no que diz respeito às modalidades de contrato de trabalho que suportam o setor.

Contrato de trabalho a termo resolutivo

O contrato de trabalho a termo resolutivo é uma das várias modalidades de contrato de trabalho previstas na legislação laboral portuguesa.

Se, por um lado, esta tipologia contratual é comumente associada à precariedade laboral, por outro lado a mesma apresenta, inegavelmente, inúmeras vantagens, designadamente para determinados setores de atividade, como o setor do turismo, cujas dinâmica e relevância económico-social justificam o recorrente recurso à contratação a termo resolutivo.

O recurso a este tipo contratual, no setor do turismo, é motivado por diferentes ordens de razão, entre as quais e título exemplificativo:

- a) A natureza predominantemente sazonal da atividade do turismo e dos setores com os quais aquele se encontra interligado, como seja a hotelaria, a restauração e as empresas de rent-a-car. Estes e outros subsectores apresentam, tradicionalmente, flutuações sazonais significativas na procura dos seus serviços, com períodos de elevada atividade durante as épocas tipicamente conhecidas como “épocas altas”, nomeadamente períodos de férias, feriados ou eventos especiais, seguidos de períodos de menor atividade.

Sem prejuízo de a sazonalidade ter vindo a evoluir positivamente, no sentido da sua diminuição, não deixa, contudo, de ser factual que a taxa de sazonalidade em Portugal, no que ao setor do turismo respeita, é ainda muito relevante.

A sazonalidade é, pois, uma característica persistente e intrinsecamente relacionada com o turismo, a qual determina que as empresas se vejam obrigadas a promover um constante ajuste do seu quadro de pessoal.

Esta é uma das razões pela qual, no setor do turismo, a contratação a termo resolutivo apresenta elevada relevância, por oferecer às empresas uma maior flexibilidade operacional para lidar com as referidas flutuações sazonais, através de um adequado ajuste, pelo tempo necessário, da força de trabalho à variabilidade sazonal da procura dos seus serviços.

Do exposto afere-se, com facilidade, que a legislação laboral reveste, no setor do turismo, um relevo notável, condicionando ou promovendo o desenvolvimento do mesmo, não só através da lei geral, mas, também, através das convenções coletivas de trabalho celebradas entre as associações de empregadores dos diferentes setores, como por exemplo, a hotelaria, e os sindicatos de trabalhadores.

Pelo que, quando, através da introdução de alterações ao quadro legislativo laboral português existente ou da criação de novas regras aplicáveis ao regime da contratação a termo resolutivo, se pretenda combater a dita "contratação precária", deverá ser tido em consideração os destinatários finais de tais regras. Isto é, existem, de facto, setores de atividade cuja constância da atividade não justifica o recurso a meios de contratação temporária, motivo pelo qual a alteração ou a criação de regras "mais apertadas" no âmbito do regime do contrato a termo deve somente visar esse tipo de atividades e não relativamente a outras atividades que, pela sua natureza, obrigam, efetivamente, que as empresas recorram a instrumentos mais flexíveis de contratação.

Resulta claro que a exclusão das empresas do setor do turismo de tais regras deve ser seriamente ponderada, dada a volatilidade da procura dos seus serviços ao longo do ano, que são, por vezes, conhecidas com uma antecedência bastante diminuta, devendo às mesmas ser permitida a utilização, de forma justificada, de mecanismos de contratação a termo de uma forma mais flexível e adaptada ao contexto em que aquelas se encontram inseridas.

O caráter sazonal da atividade do turismo e das empresas que integram o setor impõem, assim, um tratamento igualitário daquilo que é igual, e um tratamento diferenciador das situações que, realmente, merecem ser objeto de diferenciação, dada a particularidade da atividade desenvolvida.

- b) Uma melhor gestão dos custos e dos riscos financeiros. A contratação a termo resolutivo permite às empresas deste setor, que tão dependente está

da sazonalidade da sua atividade, gerir de forma mais cautelosa e eficaz os custos com os trabalhadores, designadamente em períodos de menor atividade. Desta forma, procedendo à contratação de trabalhadores para os períodos estritamente necessários, as empresas evitam custos e riscos tradicionalmente associados à manutenção de uma força de trabalho permanente, especialmente durante “épocas baixas”.

De acordo com a análise do setor do turismo referente a 2022, realizada pelo Banco de Portugal, 98,91% das empresas do sector são micro e pequenas empresas, as quais são responsáveis pelo emprego de 67,64% de todas as pessoas que nele trabalham (cf. tabela infra).

CLASSES DE DIMENSÃO | 2022

	 Microempresas	 Pequenas empresas	 Médias empresas	 Grandes empresas
 Número de empresas	90,53%	8,38%	0,97%	0,12%
 Volume de negócios	23%	24,51%	17,2%	35,29%
 Número de pessoas ao serviço	36,2%	31,44%	16,97%	15,39%

Assim, numa atividade como o turismo, em que a contratação a curto prazo é quase *conditio sine qua non* para a viabilidade do negócio das empresas, dada a rapidez com que tudo se passa neste setor, revisões à lei que originem regras ainda mais rígidas em relação à legislação laboral atual e que convirjam na contratação sem termo como padrão é claramente inadequada. Isso afeta não apenas a operacionalidade das empresas, mas também prejudica a sua competitividade e capacidade de manterem-se sustentáveis a longo prazo, principalmente, sobre empresas com recursos amiúde limitados para satisfazer essas exigências integral e satisfatoriamente.

- c) A contratação a termo não apresenta somente vantagens para as empresas, mas, também, para os trabalhadores, que, embora não revestindo natureza indeterminada, detêm, ainda que de forma temporária, mas previsível, vínculos laborais legais, com os mesmos benefícios e direitos dos trabalhadores permanentes, e razoavelmente estáveis.

Aliás, em alguns casos, a contratação a termo pode mesmo servir como uma “porta de entrada” para vínculos laborais permanentes, no setor do turismo, o que ocorre não raras vezes quando os trabalhadores demonstram um bom desempenho e compromisso durante o período em que o contrato a termo

se encontra em vigor, podendo, por esse motivo, ser considerados para posições permanentes dentro da empresa. Ademais, ao serem temporariamente contratados, adquirem uma maior experiência laboral em diferentes áreas e funções, assim como promovem um desenvolvimento das suas competências.

A **rigidez na contratação a termo** em Portugal pode, aliás, ter várias consequências e impactos no setor do turismo, nomeadamente no que respeita a:

- a) Desincentivo à criação de empregos de natureza temporária críticos para o sector: A rigidez da nossa legislação laboral que se vem acentuando ao longo das diversas, sucessivas e recorrentes alterações legislativas, com especial enfoque na contratação a termo e no trabalho temporário, e com especial relevância nas positivadas com a entrada em vigor da designada Agenda para o Trabalho Digno, além do grau de incerteza jurídica e de instabilidade decisória nos players do sector, pode, com probabilidade preocupante, desencorajar as empresas do setor do turismo a contratar trabalhadores temporários para lidar com picos sazonais de atividade. Isso acontece como resultado das restrições legais atuais que se vão aprofundando a cada alteração ao quadro legislativo, no que concerne ao prazo, duração, sucessividade e à importância matricial e inelutável do nexo causal entre o motivo justificativo imperativa e excessivamente densificado e o próprio termo, e bem assim, atentas as consequências do putativo incumprimento do quadro legal, nomeadamente com a potencial convolação destes contratos em contratos sem termo.

Por muito que não seja politicamente correto afirmá-lo, parece-nos claro que o sector do turismo deveria ter uma contratação a termo flexível, desburocratizada, operante e que responda materialmente e na prática aos desafios atuais das empresas.

- b) Aumento do desemprego sazonal: a dificuldade em contratar trabalhadores temporários devido às restrições legais supra aduzidas pode levar a um aumento do desemprego sazonal no setor do turismo, que na prática já se verifica. Ora, caso existisse vontade do legislador em alterar este paradigma legislativo, o desemprego sazonal sofreria inexoravelmente um decréscimo significativo com as consequências positivas para os designados custos de contexto e para a manutenção de um maior nível de empregabilidade.
- c) Impacto na competitividade: as empresas do setor do turismo em Portugal podem enfrentar desafios de competitividade em comparação com destinos

turísticos concorrentes que possuem legislação laboral mais flexível no domínio da contratação a termo. E são inúmeros os exemplos de direito laboral comparado onde Portugal se apresenta como tendo uma das mais rígidas legislações laborais. Países (europeus) onde o turismo tem uma expressão infinitamente menor, detêm mecanismos de flexibilidade na contratação, nomeadamente no regime da contratação a termo e na gestão dos tempos de trabalho, indiscutivelmente mais apelativos e atrativos. Se as empresas portuguesas não conseguirem ajustar sua força de trabalho de acordo com as necessidades sazonais do mercado, podem perder clientes para destinos mais flexíveis, comprometendo assim sua posição competitiva no mercado global do turismo.

Em face do exposto, é, assim, forçoso concluir que a contratação a termo é, portanto, uma tipologia contratual que, de entre o leque de modalidades disponibilizadas pela legislação laboral portuguesa, a que mais se coaduna com as necessidades apresentadas pelo setor do turismo. Esta modalidade é, ainda, conforme referido, aquela que, de certa forma e atendendo à natureza do regime, confere estabilidade às relações laborais.

Ademais, a “vulgarização” deste mecanismo contratual para as empresas do turismo motivará, também, uma redução do recurso aos “falsos recibos verdes”, situação que tem vindo, também, a ser objeto de preocupação por parte do legislador laboral português, conforme resultou, nomeadamente, das alterações introduzidas ao Código do Trabalho em 2023, pela Agenda do Trabalho Digno.

Neste sentido, devido à especificidade da atividade desenvolvida pelo setor do turismo, considera-se que o mesmo merece especial atenção no que respeita às normas legais laborais que lhe são aplicáveis, entre as quais – e sem limitar – as regras do regime legal da contratação a termo resolutivo.

Ainda em matéria de contratação, destacamos as seguintes figuras:

- **Contrato de trabalho com estudante em período de férias ou interrupção letiva:** conclui-se que este tipo de contrato, muito comum no setor do turismo durante épocas específicas, como férias e interrupções letivas, proporciona uma oportunidade de experiência profissional aos estudantes, enquanto permite às empresas lidar com picos de atividade sazonal de forma flexível.
- **Contrato de trabalho intermitente:** verifica-se que o contrato de trabalho intermitente encerra o potencial de se afirmar como uma ferramenta importante no setor do turismo, onde as necessidades de trabalho podem

variar significativamente ao longo do tempo. Este tipo de contrato permite uma maior flexibilidade para as empresas e para os trabalhadores, adequando-se às flutuações sazonais da atividade turística.

- **Contrato de trabalho a tempo parcial:** a utilização do contrato de trabalho a tempo parcial no setor do turismo pode ser uma estratégia eficaz para a gestão dos recursos humanos, especialmente durante períodos de menor atividade. Este tipo de contrato oferece flexibilidade tanto para as empresas como para os trabalhadores, permitindo uma melhor conciliação entre o trabalho e a vida pessoal.
- **Contrato de trabalho de muito curta duração:** é possível inferir que o contrato de trabalho de muito curta duração pode ser uma opção para situações pontuais e específicas no setor do turismo, proporcionando uma solução temporária e altamente flexível para as empresas.

Em resumo, as diferentes modalidades de contratos de trabalho analisados mostram a importância da flexibilidade e da adequação às necessidades específicas do mercado de trabalho no setor do turismo, contribuindo para a gestão eficaz dos recursos humanos e para a sustentabilidade das empresas neste setor tão dinâmico e sazonal.

Conclusões

O sector do turismo em Portugal caracteriza-se por um tecido empresarial em que predominam as micro e pequenas empresas, que, em conjunto, formam quase a totalidade do setor e empregam a maior parte da força de trabalho, e por empresas muito recentes, com menos de cinco anos de idade.

Diante deste cenário, as revisões da legislação laboral necessitam de uma visão criteriosa para que se proceda a um imperativo ajustamento que reflita melhor a estrutura empresarial dominante no setor e as suas especificidades, assegurando assim a eficácia e adaptação do quadro legal.

É ainda premente que o setor se adapte aos novos e relevantes desafios com que se debate, como é exemplo manifesto, a transição digital que está em curso de forma galopante, rápida e irreversível.

Os trabalhadores são um pilar essencial no sector do turismo. O número de trabalhadores tem vindo a aumentar, registando em 2022, números recorde, apesar de uma persistente escassez de mão-de-obra. O Estudo do Mercado de Trabalho para o Setor do Turismo, da Universidade de Aveiro, identificou diversos aspetos que

influem na satisfação dos trabalhadores com a sua situação profissional, bem como a disponibilidade em prosseguir atividades profissionais paralelamente à atividade turística, a essencialidade da formação contínua e, ainda, o potencial transformativo da tecnologia no sector.

O setor do turismo em Portugal é profundamente marcado pela sua acentuada sazonalidade, como demonstrado claramente através de diversos indicadores económicos e apesar da adoção de medidas mitigadoras. Por conseguinte, o debate sobre a precariedade laboral e a utilização de contratos de trabalho "atípicos" deve reconhecer a centralidade da sazonalidade para certos sectores da economia, como o turismo, que, por esse motivo, necessita de recorrer a formas de emprego mais flexíveis. Assim, recomenda-se uma legislação que reflita as particularidades do turismo, harmonizando a flexibilidade necessária para as empresas com a proteção dos direitos e segurança dos trabalhadores.

Lisboa, 08 de Janeiro de 2026