

# Agenda do trabalho digno

Exmos. Senhores,

Vem a AHRESP – Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, no âmbito da apreciação pública da proposta de lei que procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno, remeter os contributos/comentários que constam do documento em anexo.

Sem outro assunto de momento, apresentamos os nossos melhores cumprimentos

## Melhores cumprimentos

**Patrícia Abreu | AHRESP | Lisboa**

*DTJ - Departamento Técnico e Jurídico*

*Gabinete Jurídico*

**AHRESP** - Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal | **BUE** - Balcão Único Empresarial



***AHRESP, desde 1896 a promover o Turismo***

Av. Duque D'Ávila, nº 75 - 1049-011 Lisboa – Portugal

T: 21 352 70 60 | M: 96 788 71 73 | F: 21 354 94 28

Email: [ahresp@ahresp.com](mailto:ahresp@ahresp.com)

Site: [ahresp.com](http://ahresp.com)

Redes Sociais: [facebook.com/ahresp](https://facebook.com/ahresp)



Please consider the environment and do not print this email unless absolutely necessary.

Considerando o período de apreciação pública, em curso, sobre a proposta de lei que procede à alteração da legislação laboral no âmbito da Agenda do Trabalho Digno – Proposta de Lei nº 15/XV - que aliás foi já objeto de aprovação na generalidade, vem a AHRESP – Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, remeter os seus contributos ao referido documento.

### **I. NA GENERALIDADE**

Numa primeira nota, a AHRESP não pode deixar de salientar que esta é já a 23ª alteração ao Código do Trabalho, num espaço de treze anos, o que significa perto de duas alterações a cada ano. Esta instabilidade prejudica a operação dos negócios, além de desincentivar o investimento e comprometer a nossa competitividade.

Paralelamente, não podemos deixar de referir que as empresas do setor do Turismo em geral, e do Alojamento Turístico e da Restauração e Bebidas em particular foram, sem qualquer margem para dúvida, das mais afetadas pela situação pandémica que o país atravessou nos últimos 2 anos, ao qual acresce agora a atual crise económica, caracterizada pela inflação, com aumento dos custos operacionais e custos com as matérias-primas, pela escassez de produtos essenciais para o exercício das suas atividades, a que se junta a perda de poder de compra por parte dos consumidores.

Ora, face a este cenário, e sem perspetivas temporais próximas de que a situação conheça uma inversão, bem pelo contrário, todos os nossos recursos devem estar focados nos mecanismos que possam garantir a sobrevivência das nossas empresas e, em consequência, a manutenção dos seus postos de trabalho, pelo que não podemos deixar de evidenciar que as alterações em questão não atendem às concretas necessidades e dificuldades das entidades empregadoras.

Sem prejuízo de se reconhecer a importância da constituição de vínculos laborais sólidos que permitam aos trabalhadores obter um determinado grau de estabilidade social e económica, a verdade é que essa transversalidade com que se pretende desincentivar as empresas de recorrer ao trabalho não-permanente não pode ser absoluta, na medida em que se impõe o estabelecimento de exceções para determinados setores de atividade, justificado pelas especificidades que estes apresentam.

Os setores da restauração, bebidas e alojamento turístico revestem-se de particularidades de extrema relevância nesta matéria: trata-se de uma atividade com picos de procura, cujos níveis de atividade são bastante inconstantes e irregulares no decurso do ano civil.

Com efeito, afigura-se essencial que se encontrem previstos e devidamente regulados na lei laboral certos mecanismos na contratação, que permitam às entidades empregadoras moldar com alguma flexibilidade as suas estruturas de recursos humanos, adaptando-as aos diferentes

contextos do mercado em que operam e às diversas flutuações sentidas no seu volume de trabalho.

É um erro confundir-se o conceito subjetivo e abstrato de precariedade, com sazonalidade, logo, com formas de contratação menos duradouras. A sazonalidade e os picos de procura é uma questão incontornável, particularmente em determinadas regiões. Esta questão faz parte da natureza das atividades do turismo e não terá nunca solução, no sentido de ser eliminada. Por esta razão estas atividades carecem de recorrer, forçosamente, a contratos a termo e outras formas de contratação ditas “atípicas” como uma ferramenta de gestão absolutamente vital e indispensável para as empresas.

Também não se pode confundir a possibilidade de utilização de contratação a termo ou outras formas atípicas de contratação, com respaldo constitucional, europeu e internacional, com direitos e obrigações tipicamente consagradas, claras e transparentes, com situações de abusos, de desvios à lei, ou de situações de trabalho indigno, informal e não declarado. Estas situações não podem, e não devem, ser confundidas com a contratação, por exemplo, a termo, a qual é uma ferramenta essencial de gestão de recursos humanos no Turismo - porventura a única possível - nem tão pouco devem servir de argumento para que se operem alterações à legislação laboral que limitem o seu uso.

Por outro lado, não se pode descurar que, sendo a grande maioria do tecido empresarial português constituído por micro e pequenas empresas, o aumento das restrições no que toca à contratação a termo (cada vez mais apertadas) causam vários e sérios constrangimentos ao normal funcionamento das empresas que, na maioria dos casos, não registam níveis de atividade constantes, nem dispõem da solvabilidade económico-financeira necessária que lhes permita constituir um quadro de pessoal exclusivamente composto por contratos de trabalho sem termo.

Numa outra vertente, atentas ainda as particularidades destes setores, revela-se igualmente premente equacionar-se a flexibilidade do regime legal do tempo de trabalho. Estes setores caracterizam-se essencialmente pela existência de estabelecimentos com períodos de funcionamento consideravelmente amplos, que envolvem momentos de laboração em dias e partes do dia que, classicamente, para a maioria dos restantes setores de atividade, correspondem a períodos de descanso dos trabalhadores, como sejam o período noturno, os dias de fim-de-semana e os dias feriado.

Recorde-se que a matéria do tempo de trabalho é de extrema importância para as empresas, porque lhes confere uma maior maleabilidade na organização do seu funcionamento e na gestão ordinária da sua estrutura de recursos humanos, mas também para trabalhadores que têm preferência por estes sistemas mais flexíveis. Os modelos de organização do tempo de trabalho atualmente existentes são pouco práticos, de parca flexibilidade e de difícil aplicação, pelo que a sua adesão pelas empresas é muito pouco significativa.

Assim, e sem prejuízo da instituição de outros mecanismos de natureza diferente, cremos que uma solução a ponderar pelo legislador seria o restabelecimento na lei laboral do sistema de banco de horas individual, i.e., aquele que é instituído por acordo individual celebrado entre o trabalhador e o empregador e que fora suprimido no âmbito da revisão ao Código do Trabalho de 2019, na medida em que o mesmo comporta benefícios quer para as empresas, quer para os trabalhadores.

Por tudo isto, deveríamos estar a alterar a lei laboral, mas no sentido da diminuição de custos para as empresas e estabelecimento de mecanismos que criassem, efetivamente, um ambiente mais favorável e facilitador do desenvolvimento dos negócios.

Por outro lado, no que concerne à matéria da contratação coletiva, entendemos que esta assume cada vez mais uma importância vital para o funcionamento das empresas e, principalmente, para a relação entre trabalhadores e entidades empregadoras, consubstanciando uma ferramenta importante para prevenir e resolver os conflitos laborais, possibilitando a construção de normas e regras ajustadas às especificidades de cada setor de atividade, contribuindo para a estabilidade política e social e para melhoria do desempenho das próprias empresas, pelo que se reitera a necessidade do desenvolvimento de políticas e medidas que fomentem e melhorem a contratação coletiva.

Aqui, e no que toca particularmente à questão do recurso à figura da arbitragem necessária antes do final do prazo dos respetivos IRCT's, a AHRESP entende que deve existir a preocupação de criação de mecanismos que previnam os conflitos laborais e evitem o recurso às vias judiciais, ao invés de se tentar encontrar soluções que encurtem o prazo de resolução de conflitos, mas não os previna. Nesta sequência, também aqui se defende um maior investimento na promoção da contratação coletiva e na possibilidade da mesma prever mecanismos que regulem e evitem os conflitos laborais, pelo que, também aqui, não podemos deixar de discordar da alteração ao regime em vigor.

Na matéria respeitante às plataformas digitais, a preocupação prende-se com a intenção de regulação deste tipo de trabalho através de uma presunção de laboralidade que ajude a determinar a existência de um contrato de trabalho neste contexto, mesmo quando esta laboralidade não existe.

Não obstante se compreender, e se concordar, com o reforço da regulação desta atividade, não podemos deixar de nos preocupar com os critérios que irão determinar e avaliar essa presunção de laboralidade, que não estão focados em determinar a existência ou não de uma relação de emprego, mas sim numa descrição de aspetos operacionais de como é prestado o serviço das plataformas.

A aprovação da presente proposta de lei, no que respeita a esta matéria, tornará praticamente impossível, em qualquer situação, o trabalho através de plataformas enquanto trabalhador independente, ainda que a relação o fosse de facto.

A laboralidade não pode ser avaliada apenas com base em meros critérios instrumentais, não se determinando se existe uma real subordinação na relação com quem usa as plataformas digitais para aceder a oportunidades de trabalho.

Nesta sequência, entende-se que, nesta matéria, uma alteração à legislação laboral deveria passar por densificar uma adaptação das presunções genéricas constantes do Artº 12º do Código do Trabalho para o contexto do trabalho através de plataformas digitais e não meramente descrever características dos serviços prestados por plataformas, essencialmente ilegalizando o trabalho independente neste contexto.

Posto isto, trespassa, ao longo das alterações propostas, uma ideia de rigidez que em nada contribuirá para uma gestão mais eficiente das empresas e, conseqüentemente, prejudicará a criação e a manutenção de emprego nestes setores.

Paralelamente, não pode a AHRESP deixar de questionar se foi feita algum tipo de avaliação das alterações propostas, no sentido do impacto que terão na vida das empresas.

### I. NA ESPECIALIDADE

#### Alterações ao Código do Trabalho

##### **Artigo 107.º - Meios de informação**

**N.º 4** – Se as informações forem prestadas ao trabalhador através de contrato de trabalho escrito, deve a entidade empregadora, mesmo assim, conservar prova da transmissão ou receção da mesma? O contrato de trabalho assinado pelo trabalhador constituiu prova bastante de que a informação foi devidamente transmitida.

Nestes casos, não se entende a necessidade de prova adicional, pelo que deve a redação ser revista em conformidade, por forma a não se criar mais um procedimento burocrático desnecessário e sem qualquer mais-valia.

##### **Artigo 112.º - Duração do período experimental**

O período experimental, na perspetiva da entidade empregadora, tem como pressuposto uma avaliação do trabalhador que não se limita à avaliação de competências técnicas, havendo outras componente, nomeadamente ao nível das *soft skills* e que não são forçosamente as mesmas, ainda que em locais de trabalho diferentes.

Por esta razão, não é aceitável que a entidade empregadora seja limitada nessa avaliação porque o trabalhador exerceu as mesmas funções numa outra empresa. O currículo do

trabalhador não deverá ser um instrumento que sirva para coartar qualquer poder que possa caber à entidade empregadora nesta matéria.

#### **Artigo 114.º - Denúncia do contrato durante o período experimental**

**N.º 3** – Consideramos que, dada a natureza da norma, o atual prazo previsto na lei, de 15 dias, é adequado, pelo que não concordamos com o aumento do prazo de aviso prévio para estas situações.

**N.º 6** – Tendo em conta toda a carga burocrática a que as empresas já estão sujeitas, não podemos concordar com a criação de mais uma obrigatoriedade de comunicação, ainda que desmaterializada, mas que não deixa de constituir mais um custo de contexto para as empresas.

**N.º 7 e 8** – Esta redação está pensada apenas para denúncia pela entidade empregadora? E a denúncia do trabalhador? Entendemos que a redação necessita de clarificação.

Antevê-se uma grande litigiosidade relacionada com os critérios que podem configurar uma denúncia de contrato durante o período experimental, como abusiva.

#### **Artigo 141.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo**

**N.º 1 alínea e)** – Nem sempre é possível indicar a duração previsível de um contrato de trabalho, principalmente quando estão em causa atividades ligadas ao Turismo, como é o caso da restauração, bebidas e alojamento turístico, atividades de carácter sazonal/picos de procura, cujo ciclo anual de produtividade apresenta enormes irregularidades, com implicação direta na procura.

Nessa sequência, não concordamos com esta alteração.

#### **Artigo 143.º - Sucessão de contrato de trabalho a termo**

As regras atualmente existentes já são bastante exigentes e limitadoras, ademais tendo em consideração que toda a contratação a termo carece de justificação o que já é sindicável. Não obstante, há que salvaguardar as situações em que a caducidade dos contratos decorre da falta de adaptação dos trabalhadores aos respetivos postos de trabalho, não podendo, também aqui, a entidade empregadora ficar impedida de novas contratações a termo para as mesmas funções, pelo que deve a redação ser alterada em conformidade.

#### **Artigo 173.º - Cedência ilícita do trabalhador**

**Artigo 179.º - Admissibilidade de contrato de trabalho temporário**

**Artigo 180.º - Admissibilidade de contrato de trabalho temporário**

**Artigo 182.º - Duração do contrato de trabalho temporário**

No que concerne ao recurso ao trabalho temporário, pese embora se concordar com o propósito, deve ter-se presente que a figura é a que melhor serve a satisfação de necessidades pontuais e de curta duração, evitando cenários de completa informalidade.

A responsabilidade das empresas utilizadoras de trabalho temporário deverá ser sempre aferida em função da sua culpa, devendo, em consequência, ser evitadas todo e qualquer tipo de “sanções automáticas” sobre o utilizador.

No capítulo respeitante à duração do contrato de trabalho temporário entende-se que deve ser mantido inalterado o atual prazo, discordando da sua redução para 4 anos.

**Artigo 285.º - Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento**

**N.º 13** – Os números 1 e 2 não contemplam ações cuja falta possa ser alvo de contraordenações, pelo que entendemos que será lapso a inclusão destas disposições como atos cuja violação consubstancia uma contraordenação.

**Artigo 344.º - Caducidade de contrato de trabalho a termo certo**

**Artigo 345.º - Caducidade de contrato de trabalho a termo incerto**

Estando em causa uma relação laboral a termo (certo ou incerto), é do conhecimento e aceitação de ambas as partes que existe uma probabilidade significativa de a mesma ser temporária, quer porque se deixaram de verificar os motivos justificativos da mesma quer, por outro lado, porque um determinado projeto chegou ao seu termo. Neste seguimento, não se pode concordar com este aumento de compensação e, consequentemente, com o aumento do ónus e custos sobre as empresas.

**Artigo 460.º - Direito à atividade sindical na empresa**

Pese embora não se tenha nada a opor à nova proposta de redação, entendemos que a atividade sindical nas empresas está já desenhada de forma bastante garantística, pelo que não devem ser criados quaisquer custos acrescidos para as empresas com a atividade sindical, para além dos já existentes. Paralelamente, a expressão “*não podem perturbar o normal funcionamento da empresa*”, pode dar azo a distintas interpretações pelo que deve esta expressão ser devidamente concretizada.

#### **Artigo 485.º – Promoção da contratação coletiva**

É vital encarar a contratação coletiva como um benefício para as relações laborais, criando as condições necessárias para que as partes a ela recorram com maior regularidade, fomentando a autonomia necessária na definição das regras específicas aplicáveis a cada setor de atividade.

No entanto, a redação proposta dá azo a algumas questões, designadamente quanto ao que se entende por *“medidas que privilegiem as empresas outorgantes de convenção coletiva recentemente outorgada”*. Este “privilégio” é no sentido de valorar favoravelmente uma empresa em detrimento de outra que não seja parte de uma convenção coletiva ou, diversamente, o privilégio pode significar a exclusão de empresas que não outorguem qualquer convenção coletiva?

Por outro lado, quando o diploma fala em privilégios a empresas que sejam parte ou outorguem uma convenção coletiva, entende-se que a mesma se refere a qualquer das modalidades de convenção coletiva previstas no Código do Trabalho (contratos coletivos de trabalho, acordos de empresa e acordos coletivos de trabalho)? Ou apenas às que as empresas são partes diretas na negociação, excluindo desta forma as empresas associadas de entidades empregadoras outorgantes de contratos coletivos de trabalho?

Entende-se que esta norma carece de clarificação.

#### **Artigo 510.º - Admissibilidade da arbitragem necessária**

#### **Artigo 511.º - Determinação de arbitragem necessária**

Deve existir a preocupação de criação de mecanismos que previnam os conflitos laborais e evitem o recurso às vias judiciais, ao invés de se tentar encontrar soluções que encurtem o prazo de resolução de conflitos, mas não os previna.

Nesta sequência, também nesta matéria se defende um maior investimento na promoção da contratação coletiva e na possibilidade da mesma prever mecanismos que regulem e evitem os conflitos laborais.

### **Aditamento ao Código do Trabalho**

#### **Artigo 10.º-A – Representação e negociação coletiva**

Entendemos que o alargamento da cobertura da negociação coletiva aos trabalhadores independentes economicamente dependentes deverá ser devidamente tratada e estabelecidos critérios rigorosos e específicos para esta situação, desde logo, o tempo de

serviço da empresa, o exercício de funções essenciais para o normal funcionamento da mesma e o próprio enquadramento da função nos respetivos descritivos funcionais do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em questão.

#### **Artigo 12.º-A – Presunção de contrato de trabalho entre prestador de atividade e operador de plataforma digital**

Sem prejuízo do que foi referido em sede de comentários na generalidade, não podemos esquecer que a atividade prestada pelos trabalhadores das plataformas eletrónicas apresenta características diferentes consoante a sua atividade e/ou o modelo operacional da plataforma onde a desenvolvem, devendo os indícios de laboralidade ser avaliados caso a caso. A forma como a atividade é desenvolvida é que deve ditar se esta é, ou não, realizada por conta de outrem e não a circunstância de haver recurso a uma plataforma digital para o efeito.

Por exemplo, a geolocalização não é um mecanismo de controlo, mas sim uma parte essencial do serviço prestado pelas plataformas, sem a qual não seria possível a localização de um estafeta em relação ao restaurante ou retalhista e/ou utilizador, impossibilitando a prestação do serviço a uns e a outros. A localização de um estafeta não determina a sua capacidade para trabalhar ou prestar um serviço, não devendo, nessa sequência, ser considerada como um indício de laboralidade.

#### **Artigos 101.º -A a 101.º-g – Cuidador informal não principal**

A AHRESP admite a implementação de mecanismos que consagrem a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos, porém deve ter-se em atenção para que estes não criem dificuldades ou custos desnecessários, diretos ou indiretos, para as empresas.

#### **Artigo 338.º-A - Proibição do recurso à terceirização de serviços**

Parece-nos que o prazo de 12 meses previsto nesta disposição é demasiado oneroso para as entidades empregadoras. O recurso à figura do despedimento coletivo ou extinção de posto de trabalho assenta em motivos específicos que podem não ser, contudo, definitivos e imutáveis, podendo alterar-se num curto espaço de tempo, permitindo que as empresas possam retomar a sua normalidade e definir os seus respetivos modelos de gestão de negócios.

Atendendo a esta situação, parece-nos que o prazo previsto para as empresas não poderem recorrer à terceirização de serviços deve ser reduzido.

#### **Alterações ao Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho**

#### **Artigo 8.º - Subsídio de estágio**

Deve ser mantida a redação atual, continuando o pagamento do subsídio mensal de estágio a depender do valor do Indexante de Apoios Sociais (IAS).

#### **Alterações ao Código dos Regimes Contributivos**

##### **Artigo 29.º - Comunicação da admissão de trabalhadores**

**N.º 4** – Entendemos que deve ser mantida a atual redação, que prevê a presunção de início da prestação de trabalho no 1.º dia do 6.º mês anterior ao da verificação do incumprimento.

**N.º 7** – Propõe-se a manutenção da redação atual, que prevê que a ausência de comunicação, pela entidade empregadora, da admissão de trabalhadores constitua uma contraordenação grave quando tal obrigação seja cumprida mais de 24h após o termo do prazo previsto.

##### **Artigo 243.º - Sanção acessória necessária**

**N.º 2** – Os prazos de aplicação das sanções, referidos nas alíneas a) e b), são demasiado longos. Sugere-se a redução para 12 meses.

#### **Aditamento ao Código dos Regimes Contributivos**

##### **Artigo 140.º-A – Extensão**

**N.º 1** - Não se consegue alcançar quais os fundamentos para que sejam consideradas entidades contratantes aquelas que beneficiem de mais de 50% do valor total da atividade de empresários em nome individual ou titulares de estabelecimento individual de responsabilidade limitada.

Pela natureza da sua atividade e modelo de negócio, os empresários em nome individual e os titulares de estabelecimento individual de responsabilidade limitada não podem ser equiparados a um trabalhador independente em situação de dependência económica. Propõe-se que este n.º seja eliminado, sob pena de prejudicar gravemente as entidades que adquirem bens e serviços a empresas exploradas por pessoa singular.

#### **Outras disposições**

**Artigo 25.º - Simplificação de procedimentos para a autorização de residência para trabalhadores transferidos dentro de uma empresa**

Não obstante se desconhecer quais as medidas específicas que serão adotadas, a AHRESP manifesta a sua concordância com todas as iniciativas que venham prever uma efetiva simplificação de procedimentos que facilitem a contratação de trabalhadores, nomeadamente de trabalhadores estrangeiros.

*AHRESP, 20 de julho de 2022*