

Exmo. Senhor Presidente
Comissão de Trabalho e Segurança Social da Assembleia da República
Dr. Feliciano Barreiras Duarte

Encarrega-me o Senhor Presidente da CTP, Dr. Francisco Calheiros, de remeter a V.ª Exa. Parecer atinente à Proposta de Lei 136/XIII que altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

Com os melhores cumprimentos,

Nuno Bernardo
Vogal da Comissão Executiva

.....
CTP - Confederação do Turismo de Portugal
Avenida António Augusto de Aguiar, n.º 24, 5 Dt.º
1050-016 Lisboa - Portugal
Telefone: (+351) 21 811 09 30 Fax: (+351) 21 811 09 39



PROPOSTA DE LEI N.º 136/XIII (GOVERNO) - ALTERA O CÓDIGO DE TRABALHO, E RESPETIVA REGULAMENTAÇÃO, E O CÓDIGO DOS REGIMES CONTRIBUTIVOS DO SISTEMA PREVIDENCIAL DE SEGURANÇA SOCIAL

NOTA PRÉVIA

O Turismo constitui uma das principais actividades económicas a nível mundial, sendo que em Portugal é, sem dúvida, uma Actividade estratégica, para a efectivação de um modelo de desenvolvimento sustentável, assente na melhoria da produtividade e competitividade das empresas.

Contudo, os vários ramos do Turismo continuam a evidenciar sinais de fragilidades, designadamente, tal como tem sido patenteado por diversas fontes públicas de divulgação de informação, como sendo o Banco de Portugal através dos "Estudos da Central de Balanços.

1

Como é do conhecimento público, o Programa do XXI Governo Constitucional 2015 - 2019, consigna, sem margens para dúvidas, um conjunto significativo de normas do Código do Trabalho com implicância directa, diríamos, absolutamente vitais, para as empresas que desenvolvem a sua actividade no Turismo.

Após um período relativamente longo de estabilidade da legislação laboral em Portugal (depois da revisão efectuada entre 2011 e 2014) voltaram a estar em cima da mesa cenários de revisão – *estruturais* - do enquadramento legislativo com potencial impacte negativo na actividade das empresas, na criação de emprego e nas condições de competitividade da economia portuguesa.

Para além desse facto, as propostas de alterações programadas pelo Governo vão contra a tendência política europeia, e também contra a evolução tecnológica e digital, que exige uma maior flexibilidade.





Uma grande parte dessas propostas foram vertidas no documento inicial do Governo apresentado aos Parceiros Sociais no passado dia 23 de Março de 2018 em sede de CPCS – Comissão Permanente de Concertação Social, facto que foi ao encontro das piores expectativas da CTP.

Da proposta inicial apresentada pelo Governo, cumpre-nos referir que, s.m.o., ao invés de diminuir os níveis da dita “precariedade”, constituíam uma barreira importante no acesso ao mercado de trabalho dos trabalhadores em situação de maior fragilidade e dificultariam a capacidade de adaptação das empresas à evolução do ciclo económico

Nesse momento, a CTP sempre defendeu que as mesmas não podiam merecer concordância, por fazerem regredir importantes institutos jurídico laborais, assentes nos quais, se tem assistido, por um lado a um maior dinamismo da economia, em geral, a um crescimento assinalável do emprego (acima da média europeia) e a uma diminuição da taxa de desemprego, para níveis muito próximos da média europeia.

2

A CTP procurou sempre fazer reconhecer ao Governo que o Turismo tem determinadas especificidades (v.g. sazonalidade, picos de negócios imprevisíveis, laboração contínua ao longo de todos os dias do ano, geralmente, numa base de 24 horas sobre 24 horas), que outras actividades económicas não têm, e que por via delas, sempre se justificará um tratamento específico e/ou adaptado no domínio das relações laborais, ou pelo menos, uma atenção redobrada sobre as alterações a efectuar, aspecto que o legislador nunca poderá deixar de atender

Por outro lado, a CTP sempre defendeu como principio de base que o tempo e o momento escolhidos para a revisão da legislação laboral não eram oportunos, dando um sinal errado aos investidores que continuam a confiar no nosso país.

Durante o processo negocial que se iniciou ao nível da CPCS, e que culminou com a Assinatura do Acordo no passado dia 18 de Junho no CES – Conselho Económico e Social (pela maioria dos Parceiros Sociais à excepção da CGTP-IN e pelo Governo), foram conhecidos bastantes





avanços e recuos.

Assinala-se que o processo foi participativo, havendo vários momentos em que os Parceiros Sociais puderam apresentar as suas propostas e discuti-las com o Governo e restantes Parceiros Sociais.

A CTP regista um espírito de diálogo social bastante positivo, com bastante rigor e seriedade, algo que enobrece a CPCS e o tripartismo.

A proposta inicial do Governo, já se sabendo que iria capear os grandes princípios ideológicos e políticos que norteavam o seu Programa de Governo (fruto das coligações políticas efectuadas com o Partido Comunista Português e com o Bloco de Esquerda), acabou por encontrar *a final* um conjunto de equilíbrios importantes, num cenário que já se sabia irreversível de alterações que estavam programadas efectuar (faltava apenas saber em que momento iriam ser levadas a cabo), o que possibilitou à CTP subscrever o Acordo.

3

Por outro lado, e analisando o conjunto de medidas extremamente negativas para os empregadores, nomeadamente para os dos vários ramos do Turismo, que constavam do Programa do XXI Governo Constitucional, é de assinalar pela positiva, o conjunto de propostas ali contidas que acabaram por não caber no âmbito do Acordo celebrado, mantendo por essa via - sem sofrer alterações - o actual quadro jurídico-laboral.

Importará vincar que a CTP (e não obstante o anteriormente referido) considera que o conjunto de alterações que são alvo da Proposta de Lei em apreço não se justificam em função do actual desenho do mercado de trabalho em Portugal e que, algumas das medidas que irão ser legisladas, encerram em si mesmas um conjunto de incertezas bastante elevadas no que respeita ao seu impacte nas empresas e nos próprios trabalhadores. Contudo, como se sabe, é aos Governos que cumpre propor medidas que tenham impacte na vida das famílias e empresas, e este em específico considerará, que aquelas que constam no seu Programa (designadamente as de índole laboral) irão ao encontro de um mercado de trabalho mais moderno e ajustado à realidade macroeconómica mundial. Os Parceiros Sociais, por seu turno, dentro de um espectro





de irreversibilidade das opções políticas a seguir por este Governo, tentaram, através de intensos processos negociais, obter os melhores resultados em prol dos interesses que defendem.

Para a CTP é claro que, não fosse a sua activa participação nas discussões (quer tripartidas quer bilaterais) o resultado final, e olhando para a proposta de dia 23 de Março, seria bastante mais penalizador para os empregadores que representa, uma vez que algumas das suas propostas foram tidas em linha de consideração pelo Governo.

Olhemos então para o conjunto de algumas considerações e propostas que a CTP teve oportunidade de apresentar e fundamentar durante este processo de diálogo social:

AS PROPOSTAS DA CTP

4

a) Contratos de curta duração

O contrato de trabalho de curta duração, cuja previsão legal remonta ao Código do Trabalho de 2009 (artigo 142º), deve ser considerado, para além de um instrumento de ajustamento do quadro de pessoal e promoção do emprego, também na sua vertente de combate à economia informal e, nessa medida, ao fomento da concorrência leal.

A importância que esta modalidade contratual poderia ter, caso o seu regime fosse mais adequado à realidade, é óbvia.

Para tal, sugerem-se os seguintes ajustamentos no regime legal atual:





- Clarificação no nº 1 do art. 142º do Código do Trabalho, de que este tipo de contrato pode ser celebrado não apenas em actividade sazonal agrícola e eventos turísticos, mas também em actividade integrada no sector do Turismo;
- Aumento do prazo máximo de duração do contrato de 15 dias para 2 meses e eliminação do limite anual da duração total de contratos com o mesmo empregador, nos casos em que a contratação se justifique pela sazonalidade da actividade, nomeadamente actividade turística (ou seja, nos termos da al. c) do nº 2 do artigo 143º do Código do Trabalho).

b) Contrato de trabalho intermitente

Esta modalidade contratual, prevista nos artigos 157º a 160º do Código do Trabalho, tem tido muito pouca aplicação prática em Portugal, em especial, segundo se julga, devido ao facto de, por um lado, se cingir a contratos de trabalho sem termo e, por outro lado, impor nos tempos de ausência de prestação de trabalho uma remuneração mínima.

5

De algum modo esta modalidade contratual corresponde à tipificação contratual de regimes de trabalho “à chamada”, em termos que também existem, embora com requisitos menos restritivos, nas legislações laborais de outros países como por exemplo a Itália, a Alemanha e a Holanda, podendo ser uma fonte de emprego em sectores como o Turismo, em que a variação das necessidades de recursos humanos ocorre acentuadamente ao longo do ano.





Ou seja, poderia ser um instrumento positivo não apenas para os empregadores, mas também para os trabalhadores.

Visando uma maior adequação deste tipo de contrato de trabalho às necessidades do mercado de trabalho, sugere-se a ponderação das seguintes alterações:

- Inclusão expressa, no nº 1 do artigo 157º, de referência a actividades sazonais, nomeadamente às empresas que atuem em ramos do Turismo;
- Permitir que o contrato de trabalho intermitente possa ser celebrado a termo;
- Redução do limite mínimo de 6 meses de efetiva prestação de trabalho a tempo completo, para 4 meses, por ano, e do limite de 4 meses consecutivos para 15 dias consecutivos;
- Eliminar a exigência de pagamento da compensação retributiva, tanto mais que é garantido um mínimo de horas de trabalho efetivo anual remuneradas

c) Contratos de trabalho a termo

O regime jurídico da celebração dos contratos a termo deveria evoluir no sentido de uma maior simplificação, designadamente em relação a certos sectores, como o





Turismo, em que a sazonalidade constitui uma característica intrínseca do mercado em que os respectivos empregadores atuam.

i) Simplificação da fundamentação exigida e das exigências de relação entre o motivo invocado e a relação com o termo estipulado.

Nesse sentido, por exemplo, deveriam ser aliviados os requisitos legais actualmente exigidos em matéria de fundamentação dos contratos a termo, no que se refere a certos motivos de natureza objectiva, que seriam tipificados na lei, bastando nesses casos a remissão para o dispositivo legal ou constante de contratação coletiva que o previsse, completado sumariamente com elementos que permitissem a sindicância do motivo justificativo, nomeadamente:

- Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar, em que seria suficiente a identificação do trabalhador a substituir e o termo estipulado;
- Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento, em que seria suficiente a identificação do trabalhador a substituir, a identificação da ação judicial e o termo estipulado;





- Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição, em que seria suficiente a identificação do trabalhador a substituir e o termo estipulado;
 - Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial, por período determinado, em que seria suficiente a identificação do trabalhador a substituir e o termo estipulado;
 - Actividade sazonal, em que seria suficiente a identificação da actividade prosseguida pelo empregador e o termo estipulado, sendo que neste caso a lei indicaria a título exemplificativo, entre outras, as actividades integradas no Turismo como actividade sazonais ;
 - Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego ou de desempregado de longa duração, em que seria suficiente, no primeiro caso, declaração do trabalhador de que nunca teve um contrato de trabalho sem termo, e, no segundo caso, junção ao contrato de declaração do Centro de Emprego do IEFP em como o trabalhador se encontra inscrito como desempregado há mais do que um ano.
- ii) Previsão expressa da actividade turística, como exemplo de actividade sazonal para efeitos de não aplicação dos limites à sucessão dos contratos de trabalho a termo (artigo 143º, nº 2, c) do Código do Trabalho)





Com este objetivo o artigo 143º, nº 2, c) do Código Trabalho deveria passar a ter uma redação no seguinte sentido: “Actividade sazonal, incluindo as situações de acréscimo de actividade no turismo.”

iii) Aumento do número de renovações máximas dos contratos de trabalho a termo certo.

Certas actividades económicas, designadamente o Turismo, para além da sazonalidade que as caracteriza, são marcadas por necessidades de trabalho imprevisíveis decorrentes de diferentes e sucessivos motivos, sempre temporários.

Ora tendo em conta o exposto, e dado que a legislação comunitária não obriga a que os Estados-membros limitem o número de renovações admissíveis de contratos de trabalho a termo, deveria ponderar-se o aumento do atual limite de 3 renovações para 5 renovações, sem prejuízo de se manterem os atuais limites de duração máxima do contrato de trabalho a termo certo e as restrições à sucessão de contratos a termo.

9

d) Anualização do tempo de trabalho nos contratos de trabalho a tempo parcial

- Clarificar, no regime do contrato de trabalho a tempo parcial (artigo 150º, nº 3 do Código do Trabalho), a possibilidade de contratação de um determinado número de dias de trabalho, num período anual, no caso de contratos de trabalho sem termo, ou nos casos de contratos de trabalho a termo certo, no período de duração previsível do contrato.





e) Ajustamento de horários de trabalho

- Inclusão no “*ius variandi*” do poder do empregador de alterar a distribuição do tempo de trabalho, com um pré-aviso muito curto, até ao limite de 10% do horário de trabalho¹, sem sujeição aos formalismos de consulta prévia.

f) Alteração dos horários de trabalho (artigo 217º do Código do Trabalho)

- Previsão de um regime legal específico de alteração dos horários de trabalho, em matéria de prazos para a duração da fase de informação e consulta dos trabalhadores e das suas estruturas de representação colectiva, consoante a dimensão dos trabalhadores abrangidos pela alteração do horário de trabalho, por exemplo:
 - i. 10 dias, no caso de serem abrangidos 80% ou mais dos trabalhadores do estabelecimento, ou mais do que 50 trabalhadores;
 - ii. 5 dias, no caso de serem abrangidos entre 50% e 79% dos trabalhadores do estabelecimento, ou entre 10 e 50 trabalhadores;
 - iii. 3 dias, no caso de serem abrangidos menos do que 50 % dos trabalhadores do estabelecimento, ou menos do que 10 trabalhadores.
- Redução do prazo de antecedência para a afixação do novo horário de trabalho, em função da alteração introduzida, por relação com o horário anterior, por exemplo:
 - i. 7 dias, no caso da alteração implicar uma diferença entre a hora de início a hora de final do trabalho previstas no anterior horário de trabalho e as previstas no novo horário de trabalho, no total superior a 6 horas;

10

¹ à semelhança do que se prevê em Espanha





- ii. 4 dias, no caso da alteração implicar uma diferença entre a hora de início a hora de final do trabalho previstas no anterior horário de trabalho e as previstas no novo horário de trabalho, no total superior a 4 horas, mas inferior a 6 horas;
- iii. 2 dias, no caso da alteração implicar uma diferença entre a hora de início a hora de final do trabalho previstas no anterior horário de trabalho e as previstas no novo horário de trabalho, no total inferior a 4 horas.

g) Previsão legal expressa de por contratação colectiva ou ao nível da empresa, por acordo com os trabalhadores ou os seus representantes, os critérios e prazos referidos no ponto anterior poderem ser alterados

h) Ponderação da criação de um regime específico em matéria de organização e duração do tempo de trabalho específico para o sector do turismo

O sector do Turismo, devido a flexibilidade operacional que tem ínsita reclama do Legislador a previsão de regimes especiais.

O próprio Legislador comunitário na Directiva 2003/88/CE, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho permite, nomeadamente por via legislativa, a derrogação de várias das suas disposições em caso de acréscimo previsível de actividade do turismo [cf. artigo 17º, nº 2 e nº 3, alínea d) da Directiva].

Tais são os casos das disposições da Directiva sobre descanso diário (artigo 3º) , pausas (artigo 4º), descanso semanal (artigo 5º) duração do trabalho noturno (artigo 8º) e períodos de referência (artigo 16º).





Trata-se, afinal do reconhecimento, ao nível da UE, da especificidade económica e laboral do sector do turismo.

Ora, também ao nível nacional existem casos em que o Legislador adotou regimes em matéria de tempo de trabalho específicos para o turismo.

Tal é caso do Luxemburgo, cujo Código do Trabalho prevê um regime específico para os trabalhadores integrados nomeadamente na hotelaria e na restauração, em matéria de duração do trabalho, prevendo, por exemplo que em certos períodos do ano, a duração semanal do trabalho possa exceder os limites legais diários e semanais, desde que em certo período de referência seja obtida a média da duração do período normal de trabalho.

Tal regime naturalmente que favorece a sustentabilidade do emprego, ao permitir que as empresas do turismo possam fazer face à flutuação característica da sua actividade, potenciando a distribuição do tempo de trabalho contratualizado em consonância com as efetivas necessidades da empresa.

12

O dito regime naturalmente que cria condições para uma maior estabilidade dos vínculos laborais, visto que é facilitada a organização do tempo de trabalho de molde a anular os efeitos negativos da sazonalidade em termos de volume de emprego, porquanto permite concentrar os períodos de redução do tempo de trabalho precisamente nas épocas em que a empresa tem menor actividade e que, não fosse tal mecanismo de aferição, implicaria inelutavelmente a necessidade de redução do respetivo quadro de pessoal.

Ora neste domínio, o regime legal português impõe que esquemas de definição do período normal de trabalho apurados em termos médios, ou em regime de horários concentrado, ao contrário do que ocorre no exemplo acima citado, não podem ser implementados pelo empregador pelo mero exercício do seu poder de direção e de





organização do funcionamento da empresa, dependendo sempre ou de um acordo prévio com o (s) trabalhador (es) ou mesmo de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

A adopção em Portugal de um regime específico em matéria de duração do tempo de trabalho para os empregadores do Turismo, que lhes permitisse organizar o tempo de trabalho em termos médios, como se referiu a título de exemplo o caso luxemburguês, potenciaria, desse modo, um aproveitamento mais racional do número de horas anual disponível e, em consequência, poderia resultar numa menor flutuação dos seus níveis de emprego, em especial nas ditas “épocas baixas”.

i) Período experimental

No regime jurídico actualmente em vigor para os contratos de trabalho sem termo, o período experimental pode ter uma duração de 90 dias (para a generalidade dos trabalhadores), de 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenham funções de confiança e de 240 dias para trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadros superiores.

13

Ora, no que se refere ao prazo fixado para o período experimental aplicável à generalidade dos trabalhadores – 90 dias – considera-se o mesmo como demasiado exíguo.

Com efeito, considerando que o período experimental é já definido como período de execução do contrato e tem como desígnio o conhecimento mútuo das partes contratantes antes da consolidação do vínculo contratual, acrescendo o facto de que as limitações impostas à cessação dos contratos de trabalho – *apenas permitidas verificando-se existência de justa causa e mediante procedimento disciplinar* – afigura-se que um prazo de apenas três meses é, em muitos casos, manifestamente





curto para que a Entidade Empregadora se certifique, designadamente, da capacidade e especificidades técnicas do trabalhador para o exercício do cargo para o qual foi contratado.

Por outro lado, e olhando para Acórdãos recentes do Supremo Tribunal de Justiça, conviria expressamente consignar em letra de Lei que não constitui abuso de direito nem violação do princípio da boa fé, a denúncia de contrato de trabalho durante o período experimental promovido pela Entidade Empregadora, motivada na decisão de extinção da mesma, quando aos trabalhadores foi dado conhecimento da situação instável em que a empresa se encontrava, no momento da celebração do contrato e que motivou aquela extinção.

A CTP entende de igual forma que, no âmbito do artigo 114.º do Código do Trabalho, e tendo por base que a entidade empregadora e o trabalhador não são obrigados a indicar o fundamento da denúncia, dever-se-ia estabilizar uma matéria que tem vindo a ser debatida nos Tribunais e que tem a ver com a questão de saber, por exemplo, o que sucede quando a entidade empregadora comunica ao trabalhador que a denúncia no período experimental ficou a dever-se à extinção ou encerramento da empresa. Havendo quem considere esta denúncia do contrato de trabalho abusiva, a verdade é que sobre este tema o Supremo Tribunal de Justiça tem vindo a pronunciar-se no sentido de que não constitui abuso de direito nem violação do princípio da boa fé, a denúncia de contratos de trabalho promovida pela empregadora durante o período experimental, motivada na decisão de extinção da entidade empregadora, quando ao(s) trabalhador(es) foi dado conhecimento da situação difícil em que a mesma se encontrava no momento da celebração dos contratos.





j) Categorias profissionais e ajuste das competências às reais necessidades de mão de obra das empresas do Turismo

As mudanças estruturais no Turismo, os novos fenómenos de transporte e acessibilidades, o comportamento dos consumidores, os novos comportamentos de compra através da internet, as novas tendências de procura de experiências memoráveis e genuínas que exigem a diferenciação, a clarificação e o aumento de qualidade de oferta turística, a sustentabilidade como factor diferenciador, a projecção de uma imagem de modernidade e atractividade, a oferta turística integrada, diferenciada e multifacetada, dinamizada por eventos estruturantes e/ou regulares, que constituem polos de atracção de turistas, a necessidade da contínua evolução de qualidade da oferta, o investimento crescente no produto turístico que leva necessariamente a que as qualificações e competências dos profissionais do Turismo possam responder adequadamente aos desafios, leva a que:

no contexto das novas funções estratégicas para o Turismo, se esteja a apostar na profissionalização e especialização de funções estratégicas e tradicionais em turismo, que elevam a fasquia de conhecimentos, competências e desempenhos, de forma transversal em toda a indústria. Essa aposta passa pela formação inicial e contínua de recursos humanos, especializada em turismo, como forma de elevar a qualidade de serviço atendimento, e qualidade da experiência global vivida e percebida pelos turistas.

Ora, se este é o caminho que tem de ser seguido/está já a ser seguido, então a aposta em funções e profissões que as novas tendências do turismo estão a ditar como necessárias, possibilitando aos empregadores e empreendimentos encontrar profissionais com as competências certas no mercado de trabalho, tem de necessariamente se reflectir ao nível das categorias profissionais constantes dos Contratos Colectivos de Trabalho.





A CTP vem trabalhando nesta matéria desde 2011 com vista a uma análise e diagnóstico, orientado para a identificação de novas competências consideradas necessárias para o exercício das profissões e atividades nos subsectores da hotelaria, restauração e outras actividades turísticas, associando o objetivo de identificar a emergência de novas qualificações.

Dessa análise das estratégias de regulação das profissões do Turismo, nela se inclui uma perspectiva comparativa a nível europeu, e de proposta relativamente à forma de regulação do acesso às profissões e das estratégias de certificação profissional.

O diagnóstico e a própria leitura das empresas relativamente às necessidades de qualificação é próxima ao conceito de competência o que penaliza a eficácia da organização em conteúdos formativos na mediação entre as necessidades das empresas e a resposta por parte do sistema de educação e formação. Esta realidade sugere a utilidade e importância de apostar na construção de referenciais baseados em competências que mais facilmente permitirão aferir do grau de adequação existente e orientar a sua revisão.

16

I) Sobre a Medicina do trabalho

Há muito que a CTP defende que deve ser o Serviço Nacional de Saúde ao invés das empresas privadas a providenciar serviços públicos que permitam aos estabelecimentos dos vários ramos do Turismo respeitar e cumprir a legislação sobre esta matéria.

A Portaria n.º 12/2016, de 4 de Maio, veio revogar a Portaria n.º 112/2014, de 23 de Maio, que estabelecia a prestação de cuidados de saúde primários do trabalho através dos Agrupamentos de Centros de Saúde.





Esta revogação teve como fundamento o facto de a lei prever que a responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho, considerando-se para o efeito que médico do trabalho é o licenciado em Medicina com especialidade em medicina do trabalho reconhecida pela Ordem dos Médicos. Entendeu-se, desta forma, que as consultas de vigilância da saúde efetuadas no Serviço Nacional de Saúde não podem ser asseguradas por especialistas de Medicina Geral e Familiar, por se tratar de funções específicas da especialidade de Medicina do Trabalho, para as quais estes profissionais não estão devidamente habilitados, assim como, não pode ser emitida por estes especialistas, a respetiva ficha de aptidão.

Obviamente que esta situação vem onerar injustificadamente as empresas, quando é nosso entendimento – tal como consagrado – que a protecção da saúde é feita através de um serviço nacional de saúde universal, tendencialmente gratuito, podendo ser assegurados através das unidades de Serviço Nacional de Saúde.

17

Ressalvamos, de igual forma, que a lei também prevê esta possibilidade para trabalhadores independentes (pessoa singular que exerce uma atividade por conta própria) e trabalhadores de microempresas (menos de 10 trabalhadores) que não exerçam actividade de risco elevado, como é, genericamente, o caso da Hotelaria e da Restauração e Bebidas, e demais ramos do Turismo, facto que penaliza as empresas e se consubstancia em mais um custo de contexto.

m) Formação profissional

O artigo 127.º (Deveres do empregador) do Código do Trabalho no número 1, alínea d) refere que o empregador deve “Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação”. De igual modo, de acordo com





o artigo 128.º, número 1, alínea d), o trabalhador deve “Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador”.

Acresce às disposições *supra* citadas o facto de, quando a formação profissional não puder ser levada a cabo durante o horário de trabalho, o trabalhador estar adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional (artigo 193.º n.º 2 do Código do Trabalho) quando as mesmas – *entenda-se* – não sejam ministradas no local de trabalho.

Ora a conjugação destes factores, com o facto de cada vez mais as acções de formação ocorrerem fora do horário de trabalho, leva a que um novo tipo de fricções estejam a ser levantadas ao nível do relacionamento entre empregador e trabalhador.

Sendo certo que, em nosso entendimento, o trabalhador que esteja obrigado a frequentar acções de formação que ocorrem fora do horário de trabalho (nos termos do disposto no artigo 128.º n.º 2 do Código do Trabalho), que tal não se compreende na noção de trabalho suplementar quando a formação não exceda duas horas diárias (artigo 226.º, número 3, alínea d) e que as mesmas devam ser consideradas como trabalho efectivamente prestado pelo trabalhador ao serviço do empregador (devendo ser processadas como tal), a verdade é que o trabalhador não se encontra disponível para que tal ocorra neste termos.

Por outro lado, dado que existe uma forte limitação – *conforme anteriormente referido* – de que não se considera trabalho suplementar para efeitos de formação profissional quando aquele não exceda apenas duas horas diárias, há que confrontar esta situação com a outra limitação que se coloca às Entidades Empregadoras e que tem a ver com o facto de o Código do Trabalho, no seu artigo 227.º, número 1, estabelecer que “*trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador*” e quando o mesmo artigo dispõe no n.º 2 que “*O trabalho*





suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade”.

Ora, se estes limites se encontram bem definidos e se, o artigo 228.º do Código do Trabalho (conjugado com o artigo 211.º do Código do Trabalho) os refere claramente, então, este quadro legal deveria possibilitar que os termos de referência do artigo 226.º, número 3, alínea d) fossem aumentados para um limite bastante amplo que obviasse ao pagamento de horas de trabalho suplementar por parte de entidade patronal, ou simplesmente eliminada esta possibilidade, uma vez que da letra da lei parece resultar que, para efeitos de formação profissional, excedendo-se aquele limite, a Entidade Patronal incorre em pagamento de trabalho suplementar o que, pode consubstanciar um custo desproporcionado sobre uma faculdade que se quer win-win e para a qual o trabalhador não tem interesse em participar naquelas condições de horário.

19

Por outro lado, quando a formação profissional ocorra em dias de descanso complementar e/ou obrigatório, a mesma é considerada como trabalho suplementar porque acontece fora do horário de trabalho o que, para o caso do Turismo, e atendendo às suas especificidades de ajustes aos tempos de trabalho e de descanso, constitui um sério óbice à sua promoção. Nestes casos, aplicar-se-ia a mesma solução que é proposta no parágrafo anterior.

Outra questão tem a ver com o número de trinta e cinco horas anuais de formação profissional a que o trabalhador tem direito, em cada ano, ou sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo horas proporcional à duração do contrato nesse ano (nos termos do artigo 131.º, número 2 do Código do Trabalho).





Sobre este aspecto impõe-se uma discussão frontal, como forma de apreciar os constrangimentos que impendem sobre as empresas e a incompatibilidade prática do actual dispositivo normativo com a grande maioria do tecido empresarial português, designadamente do Turismo.

O actual sistema de imposição por via legal de trinta e cinco horas de formação profissional deve ser repensado, pugnando-se por fórmulas flexíveis e progressivas que permitam aproximações realistas aos objectivos pretendidos, para além das possibilidades conferidas pelos números 3, 5, 6 e 7 da referida disposição legal e da obrigatoriedade de um número mínimo de horas de formação anual o qual, convenhamos, para algumas categorias profissionais de alguns ramos do Turismo se mostra como sendo totalmente desenquadrado e desproporcional para os efeitos pretendidos (v.g.: Empregadas de andares, Encarregado de armazém, Secretário de golfe, Tesoureiro, Telefonista, Caddies, Cafeteiro, Despenseiro, Capataz de rega, Encarregado de jardins, Trintanário, Engomador, Porteiro de serviço, Controlador nocturno, Aspirante forneiro, Vigilante de crianças com funções pedagógicas, entre tantas outras).

20

Além do mais, as 35 horas de formação estão desajustadas relativamente à oferta do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), que apenas prevê módulos de 25 ou 50 horas.

Por outro lado, o dispositivo legal de proporcionar trinta e cinco horas de formação anual, nos termos do artigo 131.º do Código do Trabalho, mormente no seu número 2, pode fazer algum sentido em algumas categorias profissionais, mas não o faz certamente noutras conjugado com o factor idade e momento da carreira profissional do trabalhador em causa.

Para determinadas funções considera-se exagerado o número de horas de formação profissional o qual irá redundar em acções de formação repetitivas, tornando-se as





mesmas um custo desnecessário para o empregador e algo desmotivante para o trabalhador.

A questão da formação profissional, se bem que atento o objectivo da afirmação de mão-de-obra competente, formada e adaptável à dinâmica do mercado de trabalho, a verdade é que encontra desfasada da realidade, criando por um lado um peso excessivo para os empregadores, e por outro lado, devendo tornar-se mais simplificada, adaptando-se à estrutura e sector de actividade de cada empregador.

A concretização de formação profissional por parte de microempresas e de pequenas empresas não é exequível, chegando mesmo tal ideia a ser utópica. Com efeito estas empresas não têm capacidade ao nível da gestão, muito menos económica de facultar aos seus trabalhadores formação profissional nos moldes consagrados no Código do Trabalho.

21

Para além desta questão de fundo, outras existem que tornam o actual sistema injusto para as entidades empregadoras. Por exemplo: A CTP questiona se para os trabalhadores contratados sem termo se justifica que no ano de admissão, e sem se atender ao período do ano em que se é admitido, o direito a um mínimo de trinta e cinco horas de formação?

Ao invés, a CTP entende que se deveria optar por um regime similar ao consagrado para a contratação a termo (artigo 131.º, número 2 *in fine* do Código do Trabalho) que atribui esse direito condicionado e proporcional à duração do contrato no ano de admissão, ou, a redução *tout court* para dez horas do número mínimo de horas de formação anual a prestar ao trabalhador e nestes casos aplicados somente aos trabalhadores com contratos sem termo.

Esta questão é igualmente relevante se conjugada com o artigo 134.º do Código do Trabalho, mormente as dúvidas que se colocam quando no ano de admissão (no





decurso do mesmo), nos contratos sem termo, o direito à formação vencido no dia 01 de Janeiro do ano subsequente.

Acresce ainda que a responsabilidade da entidade patronal não cessa nestes condicionalismos inerentes à formação profissional administrativamente decretada, mesmo que a mesma não tenha mais valia alguma para empresa ou trabalhador, tornando-se num encargo difícil de superar do ponto de vista financeiro, uma vez que o artigo 134.º do Código do Trabalho estabelece a retribuição a atribuir ao trabalhador por via da cessação do contrato de trabalho, nos casos em que o número mínimo de horas de formação não tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Em conclusão:

A CTP considera que nos casos em que (i) a formação profissional tenha de ser efectivada fora do horário de trabalho esse tempo de trabalho não seja remunerado como trabalho suplementar, ou em alternativa ser aumentado o período de duas horas para além do qual se considera trabalho suplementar, (ii) o número mínimo de horas de formação anual (trinta e cinco) é desajustado da realidade empresarial portuguesa, causa sérios constrangimentos financeiros, na maioria das vezes não é vista como algo de útil nem para empresa nem para trabalhador, está desfasada dos tempos da carreira profissional do trabalhador (caso esteja no início ou no fim da mesma) e constitui-se numa responsabilidade acrescida para a entidade patronal, aquando da cessação do contrato de trabalho, a qual não encontra justificação devendo esta última, e para o efeito, ser revogada, (iii) o número mínimo de horas de formação deve ser reduzido para 10 horas e aplicável aos trabalhadores com contratos sem termo, (iv) o conteúdo e âmbito da formação profissional deve ser sempre determinada, por acordo, ou na falta deste pela entidade empregadora, razão pela qual deve ser revogada a possibilidade conferida no número 2 do artigo 133.º do Código do

22





Trabalho, (v) o estabelecido no número 5 do artigo 131.º do Código do Trabalho deve ser aferido em termos médios e não em relação ao total do número de trabalhadores da empresa.

n) No âmbito do combate ao trabalho informal e/ou trabalho não declarado

Aqui a CTP assume a sua preocupação e, tal como referimos abundantemente ao longo deste documento, a sazonalidade não é precariedade.

A sazonalidade é uma especificidade intrínseca do Turismo, tanto a nível interno como internacional, que não se conseguirá nunca resolver, mas que se pode atenuar.

A CTP não pauta a defesa dos interesses que tem de salvaguardar através de uma fundamentação alicerçada em conceitos ideológicos, mas antes nas várias realidades que o nosso país vai vivenciando.

23

O papel de Parceiro Social a isso obriga, ou seja, atender sempre aos mais altos interesses do país, em comunhão com os interesses que cumpre salvaguardar.

A CTP não partilha da ideia de que o mercado de trabalho português é precário, assente na ideia de emprego transitório, instável, inseguro, que potencia o trabalho desqualificado e mal remunerado, atribuindo-lhe a responsabilidade do agravamento das injustiças e desigualdades sociais, entendendo-se como tal que, “precariedade”, grosso o modo, significa todas as formas de contratação que não se assumam sem termo e a tempo completo.

A CTP não defende – nunca defendeu – e não defenderá um modelo assente no aproveitamento indigno ou indevido dos trabalhadores.





A CTP não defende, naturalmente, um mercado de trabalho assente no aproveitamento indigno ou indevido dos trabalhadores nem um mercado de trabalho assente numa economia “subterrânea”, e como tal, temos tentado através de um amplo consenso social ultrapassar as dificuldades e procurar estabelecer equilíbrios. Estamos disponíveis para trabalhar neste sentido e eliminar do mercado e da nossa sociedade todas as formas de exploração laboral, independentemente da forma que possam assumir.

A CTP assume a sua frontal convicção de ajudar, por exemplo, no combate ao trabalho não declarado o qual tem efeitos económicos e sociais com impacto na economia nacional, na medida em que diminui as receitas fiscais e da segurança social e tende a distorcer a concorrência entre empresas.

As consequências do trabalho não declarado impõem a necessidade de sensibilizar e consciencializar a opinião pública, em geral, e os trabalhadores e empregadores, em particular, quanto aos seus riscos e aos efeitos positivos da declaração de todos os contratos celebrados e pagamento integral das contribuições e impostos, nomeadamente na atual conjuntura nacional e europeia, objetivando a formação de uma consciência social contrária ao trabalho não declarado.

Todavia, não devemos confundir estas situações com a necessidade de determinados ramos de actividade, como os nossos, terem a necessidade imperiosa de ter de utilizar formas de contratação atípicas para fazer face às especificidades do Turismo, leia-se, a sazonalidade.

o) Por outro lado, importa notar que a legislação laboral portuguesa em matéria de tempo de trabalho contempla uma série de limitações, as quais, na prática, reduzem a possibilidade de, legalmente, prolongar ou organizar discricionariamente e sem peias, o tempo de trabalho diário, nomeadamente





- Todo o tempo de trabalho, e respetivos intervalos, têm de ser objeto de registo (artigo 202º do Código do Trabalho);
- O máximo de tempo de trabalho consecutivo não pode ser superior a 5 horas ou 6 horas no caso do período de trabalho seja superior a 10 horas diárias, (artigo 213º do Código do Trabalho);
- A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a 48 horas, num período de referência de 4 meses, ou 6 meses no caso de acréscimo previsível de actividade no Turismo (artigo 211º, 207º, nº 2, f) do Código do Trabalho);
- O trabalhador tem de descansar pelo menos 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos (artigo 214º, nº 1, do Código do Trabalho).

Ademais, importa notar que, segundo os dados constantes do Relatório 2015 da “Actividade de Inspeção do Trabalho², e no que se refere a “procedimentos coercivos e não coercivos no domínio das relações de trabalho”, do total de 6.125 advertências, unicamente 2 incidiram especificamente sobre infracções relativas ao banco de horas, e do total de 6.279 infracções atuadas unicamente 2 incidiram especificamente sobre infracções relativas ao banco de horas.

Parece, pois, prematuro e infundado promover a alteração do atual regime jurídico do banco de horas.

Acresce que, no sector do Turismo, devido quer à variação inopinada da procura, e também tendo em conta o facto de predominarem, como se viu, empresas de reduzida dimensão, o que, naturalmente, afecta a respectiva capacidade de implementarem

² In [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoDoTrabalho/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/crc/PublicacoesElectronicas/InspeccaoDoTrabalho/Paginas/default.aspx), pg. 70-73





mecanismos complexos de organização do tempo de trabalho, o regime de banco de horas é um mecanismo essencial e que pode potenciar a preservação do emprego em épocas de baixa actividade das empresas, por via da concentração nesses períodos dos tempos de compensação do trabalho prestado em acréscimo, no regime de banco de horas e, por outro lado, fazer face à sazonalidade.

Note-se que o regime de banco de horas é um instrumento de implementação e controlo bastante mais simples do que, por exemplo, o regime de adaptabilidade.

Afinal, o banco de horas pode subsumir-se a uma conta-corrente de tempo de trabalho (acessível e controlável pelo trabalhador) e correspondente descanso e/ou remuneração, que não impõe os procedimentos e prazos que qualquer alteração de horário de trabalho exige, sendo certo que o cumprimento dos limites legais ou convencionais referentes ao tempo de trabalho (nomeadamente os supra referidos) facilmente será verificável pelo confronto dos registos do tempo de trabalho.

NA ESPECIALIDADE DA PL - SUA CONEXÃO COM O ESPÍRITO DA LETRA DO ACORDO TRIPARTIDO ASSINADO A 18 DE JUNHO DE 2018

Artigo 112º - Falta mencionar objectivamente que o estágio profissional que conta para o período experimental, é aquele que ocorre no mesmo empregador. A redacção proposta deixa parecer que para efeitos do cumprimento desta disposição, conta um estágio qualquer, noutra empregador (?), algo que não é fiel ao que foi acordado em sede de CPCS.

Artigo 208-B – Julgamos que este artigo deveria ser clarificado, designadamente o seu n.º 6. Apesar da *ratio* ser, em caso de voto favorável de pelo menos 65% dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade, aplicar o regime do banco de horas grupal a todos os trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade, o facto é que aquele n.º 6 é equívoco e deveria estar melhor redigido. De facto, a redacção actual dá azo a que se entenda que o banco de horas grupal apenas





se poderá aplicar a quem vote a favor, o que será evitado com uma redacção mais clara, acrescentando “(...) *ao conjunto desses trabalhadores dessa equipa, secção ou unidade*”.

(!) No que respeita ao n.º 7 a CTP não concorda com a existência do termo “... atualmente ...” dado que a aplicação deste regime não pode ficar adstrita a um percentual dos trabalhadores existentes à data e com a volatilidade que pode ter. A expressão em causa é um sério entrave à aplicação do regime, **não respeitando o acordado em sede de CPCS**. Pelo exposto, sugere-se a sua eliminação.

Ainda dentro deste artigo 208-B, o n.º 9 dispõe que o processo de referendo será realizado sob supervisão do ACT, ficando definido que este serviço terá 10 dias para se pronunciar (artigo 32.º-B). O que não está definido são as possíveis consequências para o caso do ACT nada dizer ou fazer, o que se afigura como bastante provável, face à escassez de meios existentes. Em sede de CPCS a CTP questionou especificamente o Governo sobre este facto, tendo ficado acordado que seria introduzido um prazo (o que realmente se encontra instituído), faltando contudo a cominação legal para a ausência de resposta por parte da ACT (artigo 32.º-B, n.º 2), que a verificar-se confere inoperância a todo este instituto. Pelo exposto, em caso de ausência de resposta (acção) por parte da ACT deveria ser permitido à empresa avançar com o referendo e restante processo.

27

Artigo 497º – No n.º 3 deste artigo é referido o limite de um ano, devendo ser clarificado se tal é um limite mínimo.

(!) No n.º 4 a CTP não pode concordar com a utilização da expressão “... cessando de imediato...” uma vez que ela colocará sérios constrangimentos ao empregador e no limite de riscos judiciais indesejáveis. Do ponto de vista prático, esta inclusão não é ajustada à realidade de gestão numa empresa.

Artigo 502.º - Entendemos que o espírito da redacção do Acordo não está acautelado com o proposto no articulado deste artigo.





Pior, a letra do articulado, viola a redacção do Acordo, uma vez que o texto do documento tripartido refere expressamente “Evitar a utilização indevida de mecanismos de extinção voluntária da capacidade ...” (sublinhado nosso), ora, a expressão “...indevida...” faz toda a diferença.

Uma associação pode extinguir-se voluntariamente, aplicando-se os termos propostos no n.º 7 do artigo 502 (por insolvência, por exemplo), sem que devam ser despoletados os efeitos propostos para o n.º 6 do artigo 502.º (em conjugação com o .º 8 do artigo 501.º), originando por essa uma “polvilhação” de acordos de empresa. A razão prende-se com o facto de nem todas as extinções voluntárias terem por objecto, por um lado, uma actuação indevida que vise (por objecto) a extinção da associação, e por outro, o objectivo de provocar a caducidade da CCT.

(!) A CTP não pode concordar com a redacção proposta para o artigo 502.º, mormente, os efeitos decorrentes do n.º 7, conjugados com o n.º 6 e n.º 8 do artigo 501.º, quando a extinção voluntária não obedece a uma actuação indevida e com o objectivo de provocar a caducidade das CCT. A expressão “... *indevida* ...” consta do Acordo subscrito pela maioria dos Parceiros Sociais e pelo Governo com o firme propósito de acautelar uma situação que é da mais elementar justiça e que o texto do articulado, não salvaguarda nem lhe é fiel.

28

Já no n.º 8 deveriam ser definidos prazos para a publicação.

Artigo 501-A – Ao contrário do estabelecido, poder-se-ia inverter o sentido deste artigo no sentido de em vez de se fazer depender esta decisão *ab initio* por parte da avaliação subjectiva de um Árbitro (que avaliará a questão da probabilidade séria das partes chegarem a acordo para a revisão parcial ou total da convenção colectiva), se equacionar a definição de alguns pressupostos para a existência dessa “probabilidade séria”? Por exemplo, as partes estarem de acordo em determinados pontos pré-definidos pela lei (por exemplo, actualizações salariais) que, pela sua importância, acabariam por se sobrepor aos pontos em que estão em desacordo.

O novo **artigo 55-A** suscita-nos duas dúvidas:





- a) Como é que é definido o indicador sectorial? Não deveria ficar expressamente previsto em sede legislativa?
- b) No n.º 9 deste artigo não percebemos o que são os condicionalismos inerentes ao tipo de trabalho ou à situação do trabalhador.

Lisboa, 28 de Junho de 2018

