



Confederação do Turismo Português

INICIATIVA DO GRUPO PARLAMENTAR DO PCP – PARTIDO COMUNISTA  
PORTUGUÊS

*PROJETO DE LEI N.º 137/XIII/1ª*

*Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores*

1

A CTP – Confederação do Turismo Português, com o estatuto de Parceiro Social e assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e no Conselho Económico e Social (CES), tendo em causa o teor **grave, imprudente, inadequado, de efeitos gravosos para as empresas e para a nossa economia, e completamente alheado de iniciativas que tenham em vista a dinamização e o desenvolvimento económico do país**, vem, por esta via e dentro do prazo concedido para a apreciação pública, remeter a sua análise crítica ao Projecto de Lei melhor identificado em epígrafe.





## I – O PRINCÍPIO IDEOLÓGICO QUE ESTÁ NA GÉNESE DA INICIATIVA *IN CASU*

O principal fundamento da iniciativa em causa recai no conceito de precariedade, sendo que por precariedade se entende por tudo aquilo que subjaz à ideia de emprego transitório, instável, inseguro, que potencia o trabalho desqualificado e mal remunerado, principal responsável pelo agravamento das injustiças e desigualdades sociais. Em suma, na óptica do PCP – Partido Comunista Português, precariedade é tudo aquilo que não tenha cabimento numa forma contratação que não se assuma sem termo e a tempo completo.

2

É, portanto, uma abordagem que pretende cristalizar tempos passados, inamovível, inflexível, que não tem em conta o que é a economia de mercado, modelo que o país integra, e que faz depender a diversidade das relações jurídico-laborais, única e exclusivamente, à contratação sem termo.





Estamos perante uma iniciativa que não atende ao mundo em que nos englobamos, porque as considerações feitas são de âmbito fabular, mas que pretende encaixar-se num mundo em que já não vivemos, desde há décadas a esta parte, que não desejamos integrar e ao qual não queremos regressar.

Assume-se, portanto, numa iniciativa fora do contexto nacional, europeu e internacional, de índole idílica e demagógica.

3

## II – O PROBLEMA DAS INICIATIVAS TOMADAS ISOLADAMENTE SEM ATENDER À NECESSÁRIA ARTICULAÇÃO COM OUTRAS DE ÂMBITO MAIS GERAL E TRANSVERSAL

A CTP entende, naturalmente, que o período que vivemos num passado recente e que iremos viver nos próximos anos obrigam ainda a sacrifícios por parte das famílias e empresas.





A CTP tem, igualmente, por presente, que as próprias empresas foram forçadas a tomar determinadas medidas de gestão que, num cenário normal, não tomariam.

Como tal, existindo a consciência de que algumas dessas medidas de gestão devem ser repensadas e, de alguma forma, revisitadas, também não restam dúvidas que elas terão de ser englobadas numa estratégia global de relançamento da Economia nacional e de equilíbrios macroeconómicos que importa prosseguir.

### III – A FALTA DE ENVOLVIMENTO COM OS PARCEIROS SOCIAIS

Uma iniciativa deste cariz, *tout court*, sem envolvimento dos Parceiros Sociais em sede de Concertação Social, tem de estar à partida ferida de morte e com grande carga de irresponsabilidade.

Ressalvamos que, durante o período de vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira, os Parceiros Sociais portugueses, precisamente em





sede de concertação social, deram mostras de grande maturidade institucional, tiveram um papel relevantíssimo ao nível da manutenção da paz social e deram um contributo muito positivo para a manutenção da (boa) imagem externa de Portugal.

Essa linha de actuação dos Parceiros Sociais portugueses não pode hoje ser escamoteada e esquecida porque a mesma, ao contrário de outros países em similar situação que optaram por outras formas de reacção (que não só contribuíram para a degradação da imagem externa do país como também, volvidos estes anos, em nada contribuíram para a mudança de estatuto económico e social do seu país), foi um forte indutor para a recuperação do nosso país (lenta certamente) em termos económicos e de descida da taxa de desemprego.

5

A actividade económica do Turismo e todos os seus ramos e sub-ramos são utilizadores de formas de contratação individual do trabalho mais flexíveis, porquanto apenas aquelas permitem fazer face à sazonalidade e aos picos de negócio que ocorrem apenas em determinadas épocas.





À data nenhum Governo, Partido Político, Estrutura do Estado ou Empresário conseguiu dar resposta às especificidades inerentes à própria actividade do Turismo. Do que foi possível ler, o Projeto de Lei n.º 137/XIII/1ª também não o faz, mas ainda assim não tem pejo em desconsiderar essas características e agravar o quadro jurídico-laboral para o Turismo.

#### IV – CONFUSÃO ENTRE NORMAS COM ENQUADRAMENTO LEGAL E SITUAÇÕES DE ILICITUDE E/OU ACTUAÇÕES “SUBTERRÂNEAS”

6

Por outro lado, mistura-se (de forma tendenciosa) no pensamento ideológico que subjaz a esta iniciativa, direitos e garantias de formas de contratação flexíveis com consagração legal e em respeito da Constituição da República Portuguesa e das Normas Internacionais, com situações (as excepções) de ilegalidade, fraude e abusos de direito.

Ora, em nosso entendimento, é um erro crasso que, numa iniciativa Parlamentar, se promova uma medida que tem por base “*combater a precariedade laboral e reforçar os direitos dos trabalhadores*” partindo do





pressuposto da desconfiança generalizada, beneficiando-se os infractores e penalizando os empresários que de uma forma honesta, resiliente e dentro da Lei, cumprem com as suas obrigações e utilizam o Código do Trabalho dentro do âmbito e dos limites que lhe estão cometidos.

## V – O TRAJECTO QUE TEM VINDO A SER FEITO

A legislação laboral em Portugal tem procurado adaptar-se às novas circunstâncias económico-financeiras determinadas pela globalização dos mercados e das economias, bem como à situação em que o país se encontra e recuperar da rigidez que caracterizou o Direito do Trabalho até 2003.

7

Os dados do desemprego e da conseqüente criação de emprego não podem ser ignorados, muito menos à luz de explanação teórica que cada um quer utilizar para fundamentar as suas iniciativas.

Muito embora todas as alterações já efectuadas ao Código do Trabalho, somos compelidos a afirmar que por um lado – e atendendo às actuais circunstâncias - têm sido salvaguardados os interesses dos trabalhadores e,





por outro, promovida a necessária flexibilidade interna das empresas, munindo-as de instrumentos mais adequados de resposta a situações de crise.

Só desta forma se pode compreender que num momento de profundas dificuldades a Economia portuguesa tenha sabido reagir no epicentro da crise e, ainda assim, manter estruturalmente postos de trabalho e, quando houve oportunidade, criar postos de trabalho.

8

A taxa de desemprego (não obstante em níveis que ninguém deseja) tem vindo a diminuir desde 2013 e isso só se explica através da conjuntura global existente à data, e aí se inclui, o Código do Trabalho actual.

## VI – OS EFEITOS DAS ANÁLISES SIMPLISTAS, PARCIAIS E SUPERFICIAIS

Muitas críticas foram ouvidas por alguns quadrantes da sociedade portuguesa, alguns deles com eco sobrevalorizado na imprensa e sobre aspectos pouco relevantes. A ideia que se tentou passar foi que a reforma







do Código do Trabalho veio incutir uma ligeireza nas cessações dos contratos de trabalho e uma flexibilidade excessiva na organização do tempo de trabalho. Tal acusação, em nossa opinião é injusta e retira importância a inovações de porventura maior alcance prático imediato.

Aliás, diríamos, que existem boas razões para o cepticismo relativamente à utilização real de alguns dos mecanismos alvo desta reforma por parte das empresas, pois na prática vão continuar a ser complexos de aplicar e alguns deles, se não aplicados com a devida atenção, no limiar de futuros riscos judiciais.

9

Também entendemos, que ao contrário do que se discutia na praça pública, a reforma operada cuidou de forma efectiva a conformidade constitucional da legislação elaborada.

As medidas deste âmbito que foram levadas a cabo no nosso país, no âmbito da legislação laboral, têm procurado, sempre com grande equilíbrio responder aos desafios da crise em geral, da crise endémica do emprego e





de algumas das disfuncionalidades nos sistemas clássicos do direito do trabalho.

Ao longo destes tempos, destes conturbados tempos diríamos, a legislação laboral tem tentado adaptar-se às novas circunstâncias do mercado de trabalho e da Economia, mas não tem contribuído para a degradação da sociedade, como esta iniciativa legislativa quer afirmar.

Todavia, a CTP está sempre disponível, como no passado, para discutir medidas de combate à evasão, à ilicitude, aos abusos de direito e a todas as formas de actuação empresarial que se situem à margem da Lei que hoje nos rege.

10

## VII – REGREDIR NO DIREITO DO TRABALHO?

Por outro lado, sabemos, que o Direito do Trabalho, tendo carácter instrumental, não resolve, por si só, os problemas estruturais e económicos





graves que o País actualmente continua a atravessar, mas não podemos agora regredir e regressar a um passado protecionista em termos de legislação do trabalho que teve o seu apogeu logo após o 25 de Abril de 1974 e que durou, imobilizando-se, sensivelmente até ao ano de 2003.

Esta iniciativa, feita de forma generalizada e apresentando-se com estes fundamentos, não tem em conta as reais necessidades do nosso país e faz um contraponto, infeliz e propagandístico, entre contratos de trabalho com determinadas características de âmbito temporal e a sua contribuição directa para o desemprego, injustiças sociais, exploração laboral, degradação das condições de trabalho e liquidação de direitos laborais e sociais.

11

Obviamente que existem outros factores que assumem uma importância muito mais directa para a dinamização e competitividade da Economia de um país, e para a captação de investimento, mas esses, mesmo que verificados, podem não ser suficientes se não forem articulados com ajustes





que necessariamente têm de ser feitos a par e passo no âmbito da legislação laboral.

Não é despiciendo que a legislação do trabalho exerce influência sobre a Economia, pelo que a CTP considera que não podem ser afastadas alterações legislativas que visem garantir a exequibilidade prática de medidas de carácter mais transversal e potenciadoras do desenvolvimento económico.

## VIII – A CTP NÃO DEFENDE – NUNCA DEFENDEU – E NÃO DEFENDERÁ UM MODELO ASSENTE NO APROVEITAMENTO INDIGNO OU INDEVIDO DOS TRABALHADORES

12

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.





A reforma efectuada ao Código do Trabalho veio, de facto, aligeirar os custos da cessação dos contratos de trabalho, mas apenas em caso de cessações por motivo objectivo e justificado, pelo que convém lembrar que as consequências do despedimento ilícito (por exemplo) não sofreram qualquer alteração: a indemnização mantém-se a mesma, assim como se mantém o direito de reintegração, por decisão do trabalhador.

## IX – A IMPORTÂNCIA DA ACTIVIDADE ECONÓMICA DO TURISMO

13

A actividade económica do Turismo tem sido um importante factor de minimização dos impactes da crise, no plano social e na esfera macroeconómica.

É com orgulho e com grande sentido de responsabilidade que afirmamos que, os empresários do Turismo e os seus trabalhadores foram resilientes e juntos souberam ultrapassar as dificuldades e, não se conformando com o panorama endémico, aproveitaram essa conjuntura para melhorar, criar e crescer, em suma, criar riqueza em prol do País.





Tudo isto foi possível dentro das actuais vicissitudes e constrangimentos. Ou seja, a CTP apenas vislumbra o desenvolvimento ou a criação de iniciativas por parte do “Estado” que tenham em vista a melhoria da envolvente empresarial como forma de projectar a sua viabilidade e desenvolvimento e não, precisamente, o contrário. Com esta afirmação queremos sublinhar que o que houver a fazer no Turismo, e há muito, só será bem vindo se for para melhorar com sentido de equilíbrio e de equidade e não, para regredir em relação àquilo que actualmente existe.

## X – OS CONSTRANGIMENTOS QUE ASSOLAM A ACTIVIDADE ECONÓMICA DO TURISMO

Todos os elementos estatísticos demonstram a capacidade que o Turismo tem tido para fazer face a momentos menos bons que o país atravessa e os indicadores da actividade dão nota de uma sustentação e estabilização de bons resultados operacionais.





Todavia, os bons resultados operacionais não espelham nem são transponíveis, infelizmente, a realidade das nossas empresas.

Uma análise meramente parcial aos vários indicadores da nossa actividade, poderá ter a tendência para apenas ter em linha de consideração a componente positiva do negócio, ou seja, o aumento do número de turistas, o aumento de dormidas e o aumento de gasto médio, mas não espelha outros factores a jusante dessa mesma estatística.

15

Não refere o que se passa, por exemplo, ao nível do factor preço - muito inferior aos nossos principais concorrentes -, dos elevados encargos fiscais e parafiscais, dos inúmeros custos de contexto e burocráticos, da falta de capitais próprios das nossas empresas, da restrição de capitais externos para financiamento das nossas empresas e da operação turística, eminentemente sazonal e de laboração contínua, da necessidade continua de investimentos de manutenção e requalificação dos edifícios, bem como das crescentes necessidades de investimento em plataformas tecnológicas.





Relembramos que, no último estudo do Banco de Portugal dedicado ao Turismo, os ramos da “Restauração e Alojamento” registaram a maior proporção de empresas com EBITDA negativo, sendo que nestes dois ramos estavam agregadas as empresas com menor rendibilidade, onde um quarto das mesmas apresentava uma rendibilidade negativa dos capitais próprios.

## XI – ESPECIFICIDADES DA ACTIVIDADE ECONÓMICA DO TURISMO

O Turismo contemporâneo, aquele que hoje vivenciamos, não está confinado a uma abordagem meramente sectorial, porque ele tem tido em consideração as mudanças que estão em curso nas mais diversas actividades económicas, sejam elas do âmbito nacional ou supra nacional, e tem conseguido, sobretudo nos últimos anos, incluir-se - como parte integrante - no modelo de desenvolvimento que tem orientado a evolução económica em Portugal.

Sendo o Turismo, uma actividade económica mais “recente”, em relação às ditas tradicionais, tem sabido criar um modelo de desenvolvimento muito







vocacionado para o negócio, para as suas potencialidades, para o crescimento e para a sua afirmação no plano nacional como importante, senão mesmo decisivo, factor de coesão e de desenvolvimento.

Esta afirmação tem passado pela rápida capacidade de adequação à realidade e aos factores internos e externos que a condicionam, procurando através dessa mesma flexibilidade – que perpassa em todos os eixos da sua actividade – contornar as dificuldades inerentes a um país com questões estruturais por resolver e que condicionam, em muitos dos casos, o desenvolvimento empresarial.

17

No mundo globalizado e instável em que hoje vivemos, num cenário macroeconómico muito diferente daquele que se vivia não há muitos anos atrás, há que dar ferramentas às nossas empresas para que se tornem competitivas, caso contrário as mesmas acabarão por encerrar as suas portas. Uma legislação laboral mais inflexível, como é agora proposta, dará, também no que aos trabalhadores diz respeito, uma falsa ilusão de





segurança e garantia de emprego, ao mesmo tempo que desincentiva e afasta o investimento, quer interno, quer externo.

Neste âmbito importa revisitar (para melhorar) o quadro normativo da contratação a termo, ferramenta indispensável de gestão no Turismo, como medida de potenciação do desenvolvimento da actividade e como forma de equilíbrio entre os fluxos sazonais de negócio e o necessário ajuste de recursos humanos por parte das empresas.

18

A maioria dos ramos do Turismo, são condicionados pela sazonalidade, particularmente em determinadas regiões, e também pelos picos de negócio que apenas se registam em alguns períodos do ano.

Ora, estes ramos, em concreto, 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 os nossos empresários.





Nesse sentido, a contratação a termo não deve apenas continuar a ser garantida como, quando justificado, tem de ser agilizado o seu recurso.

## XII – ALGUMAS DAS MEDIDAS PROPOSTAS PELO GP PCP COM IMPLICÂNCIA DIRECTA NA GESTÃO DO TURISMO

- *“Transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no art.º 12.º Código do Trabalho em prova efetiva da existência de contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se procede ao alargamento das características relevantes para esse efeito e se elimina a necessidade de provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida”*

19

**Nota:** Oposição clara e intransigente à proposta de alteração do artigo 12º do Código do Trabalho pela gravidade que representa a eliminação da presunção e a sua substituição por uma imputação objetiva (prova efetiva) de existência de contrato de trabalho, ainda para mais introduzindo-se um critério quantitativo do número de situações verificáveis a que acrescem





novas situações de presunção da existência de contrato de trabalho (algumas sem que a entidade empregadora possa sequer controlar por desconhecer que outros rendimentos são auferidos pelo trabalhador).

- “A redução das situações em que é possível recorrer à contratação a termo”

**Nota:** A CTP tem vindo sucessivamente a afirmar que se deve evoluir para uma maior abertura na fundamentação das situações que podem caber no âmbito da contratação a termo e não, o contrário.

20

Devemos procurar uma maior convergência com a realidade e permitir que os casos de eventuais “desvios” à Lei possam ser, por esta via, colocados dentro da alçada do Código do Trabalho.

Limitar as situações nas quais é possível recorrer à contratação a termo é pura e simplesmente ditar a suspensão *sine die* da faculdade de utilização da contratação a termo e obstar a que, por exemplo no Turismo, os





empresários não possam contratar nas épocas de maior negócio ou fazer face à sazonalidade.

A alteração proposta para o artigo 140.º é gravosa porque altera o carácter exemplificativo das situações descritas, passando a referir taxativamente uma lista “short” de situações de admissibilidade da contratação a termo. Nesta voragem foram eliminadas, entre outras, a possibilidade de contratação por razões de irregularidade decorrente da natureza estrutural do mercado, ou por acréscimo excecional da atividade da empresa, ou no caso de lançamento de uma nova atividade, ou contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego. Para a CTP esta proposta é totalmente inaceitável porque se traduz numa afronta directa ao Turismo e numa “machadada” fatal nas aspirações deste para continuar a crescer como até aqui o tem feito.

21

Como tal, fará – de facto – sentido que a indicação do motivo justificativo do termo com menção expressa dos factos que o integram e justificam seja configurado como uma incontornável formalidade? Estamos em crer (pelos





vários equilíbrios estabelecidos no Código do Trabalho) que não e que o caminho a seguir tem de ser outro.

É absolutamente incompreensível, por outro lado, a ideia de inversão da regra actual consagrada no artigo 139º do Código do Trabalho, passando este Projecto de Lei a vedar à contratação coletiva a alteração do regime legal da contratação a termo. Trata-se de uma clara ingerência na autonomia da contratação coletiva, só justificada por uma espécie de oportunismo político, já que o PCP e os sindicatos afectos a esta estrutura partidária não se cansam de proclamar o primado da autonomia da contratação coletiva.

22

- *“A revogação dos contratos especiais de muito curta duração”*

**Nota:** Para além da limitação da contratação a termo a iniciativa em causa pretende também revogar os contratos de muito curta duração. Neste aspecto, a proposta é coerente com a linha fabular seguida neste Projecto de Lei, mas, infelizmente, não tem em atenção a realidade.





É necessário que as modalidades de contratação laborais permitam responder às necessidades do Turismo, de modo a que este possa continuar a contribuir para a diminuição das taxas de desemprego nacionais e para o desenvolvimento económico e social do país.

O contrato de trabalho de muito curta duração, desburocratiza e amplia as possibilidades de celebração de contratos a termo para responder às necessidades pontuais de trabalhadores, relacionadas, por exemplo, com a promoção de eventos turísticos de curta duração, num claro sinal de abertura legislativa e de promoção do emprego.

23

Ao contrário do proposto, a CTP entende que o regime dos contratos de trabalho a termo de muito curta duração e intermitente possam inclusive ser objeto de melhorias, mas nunca de revogação. Esta hipótese nunca esteve em cima da mesa nem nunca foi referida como tal por nenhum Parceiro Social.





Estas formas de contratação, na verdade, são um reflexo das preocupações que o legislador tem tido na adequação da legislação laboral às necessidades do mercado e, nomeadamente, do Turismo.

Acresce, que o Governo acaba de apresentar aos Parceiros Sociais e às empresas em geral, a nova funcionalidade *online* para os contratos de muito curta duração, o que demonstra a vontade (reconhecida) de se agilizar esta relevante forma de contratação. Para melhor informação, desde o dia 18 de Março de 2016 que as entidades empregadoras, ou os seus representantes legais, podem comunicar a admissão e cessação dos vínculos dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho de muito curta duração (contratos celebrados para a realização de evento turístico ou actividade sazonal agrícola não superior a 15 dias), através da Segurança Social Directa. Até esta data, a admissão e cessação apenas podia ser efectuada através de preenchimento de formulários em papel. Esta iniciativa do Governo demonstra bem que o caminho seguido neste Projecto de Lei é outro, bem diferente daquele que se pretende trilhar para o futuro do país.







- *“O aumento do período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões através de contrato a termo ou temporário, para as mesmas funções desempenhadas, quando o contrato cessou por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 da duração do contrato para 1/2 da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra”*
- *“Considera-se ainda sem termo a celebração de novo contrato a termo entre as mesmas partes, na situação de cessação não imputável ao trabalhador, sem que decorra metade da duração do contrato, incluindo renovações; caso decorra aquele período, mas se verifique o recurso sucessivo e reiterado à contratação a termo, como forma de iludir aquele mecanismo, entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, opera automaticamente a conversão em contrato de trabalho sem termo”*

**Nota:** Estas medidas têm efeitos directos no aumento do desemprego e no desperdício de recursos investidos no âmbito da formação profissional realizada para um trabalhador em concreto, naquela função em concreto,





dentro de uma estrutura organizativa, empresarial e com características próprias em concreto. Em nosso entendimento, um erro crasso.

Hoje em dia é altamente complexo contornar esta disposição e recordamos que, a proibição de contratar não só fica limitada à celebração de novos contratos de trabalho a termo para ocupação do mesmo posto de trabalho, como também passou a abranger novos contratos de trabalho temporário ou de prestação de serviços para o mesmo objecto.

Estão também impedidos de contratar, não só o empregador anterior, mas também qualquer sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estruturas organizativas comuns.

Acresce que, todos os contratos a termo celebrados sucessivamente em violação dos requisitos consagrados no n.º 1 do art.º 143º do Código do Trabalho devem ser considerados celebrados sem termo. Isto significa que, um trabalhador contratado validamente a termo ou através de contrato de trabalho temporário, poderá ser integrado a título permanente na empresa





em virtude de o posto de trabalho que passou a ocupar ter sido ocupado anteriormente por outro trabalhador.

Lembramos que, este artigo foi recentemente alterado e que foram introduzidas novas e significativas condicionantes, quer do ponto de vista de quem presta o trabalho, quer do ponto de vista de quem o recebe, como acima se pretendeu demonstrar muito sucintamente.

Atendendo à significativa ampliação do âmbito de aplicação das normas acima referidas, é notório que as possibilidades de recrutar trabalhadores de forma mais flexível e adequada às necessidades da empresa e de prosseguir uma gestão de negócio mais eficiente estão ainda muito limitadas.

A ideia desta iniciativa é de obstaculizar ainda mais, um processo que já é hoje em dia muito complexo. Pretende-se, isso sim, acabar com esta faculdade prevista na Lei e dar prevalência, uma vez mais à primazia do contrato sem termo sobre o contrato a termo, quando tal é absolutamente





contrário às necessidades sentidas pela empresa. Algumas das mais marcantes características do empreendedorismo e do investimento são a incerteza e a insegurança (e não a certeza e a segurança), e, para bem das empresas e do emprego, há que criar ferramentas adequadas que lhes permitam responder às necessidades sentidas.

- *O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando que também se aplica durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação; é ainda estabelecida a obrigatoriedade da entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento feito em violação deste direito, dando ao trabalhador a possibilidade de optar entre o exercício do direito de preferência nesse novo processo de recrutamento e a indemnização, que propomos que aumente para o dobro (de 3 para 6 meses da remuneração base);*

28

**Nota:** Esta proposta enferma de um traço muito vincado. Não tem em atenção o que se passa na realidade nem como se processa o dia a dia de uma empresa.





O regime em vigor plasmado no artigo 145. Do Código do Trabalho já é suficientemente garantístico para o trabalhador e coloca a entidade patronal no limiar de riscos judiciais e contraordenacionais muito acentuados.

- *“A redução da duração do contrato a termo certo para o máximo de 3 anos, incluindo renovações, não podendo ser renovado mais do que duas vezes”*
- *“A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos”*

29

**Nota:** Proposta na senda ideológica defendida neste Projecto de Lei. “Diabolização da contratação a termo”, escamoteada aqui e ali com pequenos pormenores que pretendem transparecer uma certa agilização, quando na realidade escondem a real intenção de limitação *tout court* da contratação a termo.





- *Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.*

**Nota:** Tentativa excessiva de intromissão na autonomia negocial e contratual das partes. Não merece, igualmente, pelas razões aduzidas, o acolhimento da CTP.

- *O estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária, bem como a obrigatoriedade de abrirem processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês;*

30

**Nota:** Esta proposta é o culminar do ataque feroz, irreflectido e de efeitos devastadores para as empresas do Turismo que, em face da especificidade da sua actividade, utilizam a contratação a termo e outras formas flexíveis de contratação como as únicas ferramentas de gestão possíveis de fazer face





à sazonalidade e a oscilações de negócio. Só a simples equação de tal proposta estar a ser considerada era gravosa para os interesses do Turismo, suas empresas e trabalhadores, mas o facto de tal estar expressamente plasmado nesta proposta é de facto alarmante e preocupante. A redacção e o teor subjacente à proposta para aditamento ao Código do Trabalho do artigo 12.º -A é potenciadora do encerramento de milhares de MPME – Micro, Pequenas e Médias Empresas no Turismo, ao qual ficam intimamente ligados os proponentes deste Projecto de Lei.

### XIII – CONCLUSÃO

A iniciativa em causa projecta:

1. Um cenário de grande limitação de produtividade, rentabilidade e eficiência nas empresas;





2. Limitar e cercear a actividade económica do Turismo por todos reconhecida como sendo aquela que mais positivamente contribui para a Economia no seu todo;
3. A “diabolização” da contratação a termo em matizes nunca antes assistidas;
4. Um ataque frontal e sem precedentes ao Turismo no que respeita ao plano das relações laborais;
5. Um maior número de insolvências nas empresas turísticas;
6. Aumento do desemprego no Turismo e conseqüentemente no seu todo nacional;
7. Uma influência completamente imprevisível na actividade económica do Turismo, com efeitos directos na sua actividade e gestão, os quais terão preponderância negativa nos indicadores que têm levado a que o Turismo esteja a contribuir para o emprego, para o PIB, para as exportações e para a balança de pagamentos como porventura nenhuma outra área económica em Portugal o faz;







8. A convicção utópica de que o mercado de trabalho se pode estabelecer unicamente através da contratação sem termo a tempo completo. Tal não existe em ponto algum do mundo democratizado.

Se esta proposta vier a conhecer o caminho da sua viabilidade em sede de Assembleia da República, as responsabilidades políticas terão de ser apuradas porque se pode estar a caminhar para a anunciada morte das únicas ferramentas de gestão - no âmbito das relações laborais - ao dispor dos empresários para fazer face às especificidades do Turismo e com isso conseguirem manter a sua actividade, razão pela qual a CTP – Confederação do Turismo Português se opõe a todo o teor do Projecto de Lei em apreço.

33

Lisboa, 05 de Abril de 2016

