

## Purificação Nunes

De: António Condé Pinto [antoniocondepinto@aphort.com]  
Enviado: segunda-feira, 19 de Março de 2012 15:07  
Para: Comissão 10ª - CSST XII  
Assunto: Revisão Código Trabalho  
Anexos: APHORT\_AIHSA\_CODIGO\_TRABALHO.pdf

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA Divisão de Apoio às Comissões <b>CSST</b> Nº Único <u>425641</u> Entrada/Saida nº <u>205</u> Data <u>19/3/12</u>
--



Aliança Associativa



Exmo. Senhor  
Deputado José Manuel Canavarro  
Digno. Presidente da Comissão de Segurança Social e Trabalho  
Assembleia da República  
LISBOA

Está em apreciação pública a Proposta de Lei nº 46/XII relativa à revisão do Código do Trabalho.

Para o efeito junto enviámos o nosso documento que solicitamos seja distribuído às senhoras e aos senhores Deputados que integram essa Comissão.

Dado o impacto destas matérias nas empresas que representamos ficamos à disposição de V. Exa para qualquer esclarecimento que seja necessário.

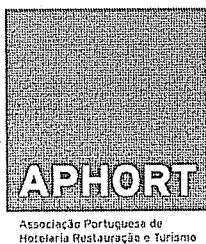
Com os nossos melhores cumprimentos  
António Condé Pinto

APHORT – Associação Portuguesa de Hotelaria,  
Restauração e Turismo

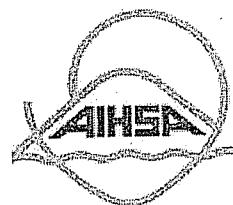
Morada:  
Praça D. João I, 25 – 4º esq. - 4000-295 Porto  
email: [correio@aphort.com](mailto:correio@aphort.com)  
Telefone: 223393760  
Contribuinte: 507 635 841  
Desde 1904 a trabalhar junto deste sector  
[www.aphort.com](http://www.aphort.com).

AIHSA – Associação dos Industriais de Hotelaria e  
Similares do Algarve

Morada  
Rua Dr. João Lúcio, 4 - 8000-329 Faro  
email: [aihsa@mail.telepac.pt](mailto:aihsa@mail.telepac.pt)  
Telefone: 289825819  
Contribuinte: 500985537  
Desde 1971 a trabalhar junto deste sector  
[www.aihsa.pt](http://www.aihsa.pt)



Aliança Associativa



Associação dos Industriais Hoteleiros  
e Similares do Algarve

*A Nossa Opinião*

## Proposta de Lei n.º 46/XII

### Revisão do Código do Trabalho

### Apreciação Pública

A APHORT e a AIHSA consideram de extrema importância as alterações à legislação laboral e é com todo o interesse que procedemos à análise da Proposta de Lei n.º 46/XII apresentando desde já a «Nossa Opinião», no âmbito da Apreciação Pública aberta pela Assembleia da República.

#### **A. Parte preambular da Proposta:**

É com satisfação que vemos ser introduzidas alterações à actual legislação laboral designadamente no tocante aos regimes de organização do tempo de trabalho, destacando neste ponto matérias como as férias (consideração do Sábado e do Domingo como dias normais de trabalho ocorrendo o descanso semanal num outro dia da semana), feriados e faltas.

É no entanto com desapontamento que vemos a timidez das medidas de simplificação das obrigações burocráticas a que as empresas estão sujeitas;

É com surpresa que vemos intocável o privilégio dos «profissionais» das férias, conforme nosso comentário C;

É com preocupação que vemos que a Proposta pode retirar a conflitualidade da rua mas que a vai atirar para dentro das empresas, como resulta de o artigo 7º nada referir sobre os contratos individuais de trabalho;



**B. Desburocratização - matérias relacionadas com as comunicações à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT):**

Uma empresa tem de manter em arquivo pelo período de 5 anos os anúncios de oferta de emprego, que faça, por exemplo num jornal.

Esta é uma das obrigações burocráticas que a actual proposta de Lei mantem em vigor!

Consideramos que é possível ir bastante mais além na eliminação de obrigações burocráticas inúteis que representam custos para as empresas, sem vantagens para ninguém.

Nesse sentido, propomos seis medidas de simplificação burocrática

1ª. Afixação dos postos de trabalho permanentes vagos na empresa (art. 144º, n.º 4 do Código do Trabalho (CT)):

Não se entende quais os interesses que pretendem acautelar com esta afixação, cuja falha constitui uma contra-ordenação.

Trata-se de uma obrigação de cariz meramente burocrática e, a nosso ver, totalmente desprovida de sentido e de efeito.

Por tal facto sugerimos a sua eliminação e, assim, menos um papel inútil na parede.

2ª. Afixação da informação sobre o IRCT aplicável às relações laborais (art. 480º, n.º 1 CT)

Não se entende a razão de ser de tal obrigação, cuja falha constitui uma contra-ordenação.

Se por um lado se entende a necessidade de os trabalhadores saberem qual o IRCT que regula a sua relação laboral, tal informação já é cumprida na íntegra através do dever de informação ao trabalhador (art.º 106º do CT) e através do mapa de horário de trabalho, já que tal consta como requisito de forma do mesmo.

Por tais razões sugerimos a sua eliminação e, assim, menos um papel inútil na parede.

3ª. Registo de sanções disciplinares (art. 332º CT).

Decorrendo da lei a obrigação de possuir um registo actualizado do trabalhadores, não se percebe porque razão as sanções disciplinares não se encontram no mesmo, sendo ainda necessário proceder a este registo de forma autónoma. Note-se aliás que a falta de ambos os registos é punida como uma contra-ordenação.



Por tais razões sugerimos a sua eliminação.

4º. Comunicação da cessação ou celebração de contratos de trabalho a termo à associação sindical em que o trabalhador esteja inscrito (art. 144º, n.º 1 CT)

Não se entende a razão subjacente à obrigação em apreço, note-se mesmo que além de nem todos os trabalhadores serem sindicalizados, aqueles que o são não têm a obrigação de o dizer ao empregador.

Por tal facto, não podemos concordar com uma obrigação que pode não ser susceptível de cumprimento por razões imputáveis exclusivamente ao trabalhador, acrescendo ainda que a sua falta constitui uma contra-ordenação.

Por tal facto sugere-se a sua eliminação.

5º Registos dos processos de recrutamento (art. 32º CT)

Nos termos da lei, todos os empregadores devem manter durante cinco anos o registo dos processos de recrutamento efectuados, devendo constar do mesmo, com desagregação por sexo, os seguintes elementos:

- a) Convites para o preenchimento de lugares;
- b) Anúncios de oferta de emprego;
- c) Número de candidaturas para apreciação curricular;
- d) Número de candidatos presentes em entrevistas de pré -selecção;
- e) Número de candidatos aguardando ingresso;
- f) Resultados de testes ou provas de admissão ou selecção;
- g) Balanços sociais relativos a dados, que permitam a análise da eventual discriminação de pessoas de um dos sexos no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e condições de trabalho.

Não é possível de todo, vislumbrar o motivo pelo qual existe esta obrigação, a qual vai exigir por parte do empregador o arquivo de inúmeros processos, sob pena de ser penalizado pela aplicação de uma contra-ordenação.

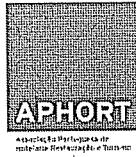
Trata-se, a nosso ver, de uma obrigação insusceptível de reflectir qualquer tipo de benefício e/ou melhoria nas condições de trabalho dos trabalhadores com vínculo à empresa.

Por tal facto sugere-se a sua eliminação.

6º. Comunicação prévia de abertura de estaleiros (art.º 15º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 273/2003 de 29/10)

Quando num estabelecimento, se realizam obras há a obrigação de comunicar a abertura do estaleiro à ACT antes do início dos trabalhos.

Essa obrigação é do dono do estabelecimento e não do executante da obra.



## Aliança Associativa



Associação dos Industriais Hoteleiros  
e Similares do Algarve

Não obstante esta obrigação não decorrer da aplicação do Código do Trabalho mas, do Decreto-lei em epígrafe, não se vislumbra como poderá tal obrigação caber ao dono da obra, que no nosso caso é o dono do estabelecimento, por forma a assegurar o planeamento, organização e coordenação para a promoção da segurança, da higiene e da saúde no trabalho, o que só pode ser feito pela empresa que executa a obra. Por tal razão sugere-se a sua eliminação de imediato



### C. Direito a Férias

O actual regime permite que um empregado que trabalhe 367 dias de calendário, tenha 44 dias de fêria úteis (\*).

É necessário corrigir esta situação!

Nesse sentido, propomos:

Consagração da regra segundo a qual após a prestação de um mês de serviço completo (30 dias consecutivos) contabilizando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados em que haja sido prestado trabalho, bem como feriados e dias de descanso intercorrentes, o trabalhador adquira direito a 2,5 dias de férias a gozar no ano civil subsequente.

Esta medida está já consagrada no contrato colectivo de trabalho celebrado em 2011 pela APHORT com as duas estruturas sindicais, a FESAHT e a FETESE, e em negociação pela AIHSA.

Esta proposta permitirá resolver inúmeros conflitos que sempre surgem no cálculo dos períodos de férias, em resultado da difícil interpretação e aplicação da lei actual

(\*) Exemplo – empregado com início de prestação de trabalho a 30/12/2010 e termo dessa prestação em 01/01/2012



#### D. Da proposta de lei em concreto.

##### **Artigo 1.º - Objeto**

Este artigo não nos oferece qualquer tipo de comentário.

##### **Artigo 2.º - Alteração ao Código do Trabalho**

Sendo este artigo composto pelas várias alterações introduzidas no actual Código do Trabalho, a nossa análise recairá apenas nas alterações aos artigos que nos merecem comentários:

##### Artigo 234.º Feriados Obrigatórios

Nos termos da nova redacção deste artigo são eliminados 4 dias anteriormente considerados feriados o que constitui, do nosso ponto de vista, um factor de preocupação, pelo impacto negativo que terá na procura turística interna.

##### Artigo 238.º - Duração do Período de Férias.

É com bastante satisfação que verificamos o conteúdo do n.º 3 do presente artigo já que este vem constituindo, há já vários anos, matéria de contestação da APHORT e da AIHSA.

A inexistência de dias de descanso ao Sábado e Domingo é uma característica dos sectores que representamos e do turismo em geral, pelo que se tornava necessário que tais dias fossem considerados dias normais de trabalho ocorrendo o descanso semanal num outro dia da semana.

A APHORT e a AIHSA defendem ainda a ideia de contabilização de férias de forma consecutiva, razão pela qual propomos a consagração da regra segundo a qual após a prestação de um mês de serviço completo (30 dias consecutivos) contabilizando-se para o efeito todos os dias, seguidos ou interpolados em que haja sido prestado trabalho, bem como feriados e dias de descanso intercorrentes, o trabalhador adquira direito a 2,5 dias de férias a gozar no ano civil subsequente.

Esta proposta permitirá resolver inúmeros conflitos que sempre surgem no cálculo dos períodos de férias, em resultado da difícil interpretação e aplicação da lei actual.

##### Artigo 256.º - Efeitos das Faltas Injustificadas.

É com satisfação que verificamos o regresso do regime estabelecido neste artigo. Com efeito, a actual circunstância destas faltas injustificadas constituírem apenas infracções graves, não era de todo dissuasora de tal prática aligeirando questões de máxima importância como por exemplo a falta de produtividade originada no absentismo.



### **Artigo 3.º - Aditamento ao Código do Trabalho**

Pergunta-se se, sendo o Código do Trabalho alvo de tão profunda remodelação, não será devidamente republicado e os artigos ora aditados, inseridos no local devido, já que tal nos parece ser o mais acertado, do ponto de vista do intérprete legal.

### **Artigo 4.º - Novas funções de chefia em comissão de serviço**

Este artigo não nos oferece qualquer comentário.

### **Artigo 5.º - Inadaptação sem modificações no posto de trabalho por não cumprimento de objetivos previamente acordados**

Este artigo não nos oferece qualquer comentário.

### **Artigo 6.º - Compensação em caso de cessação de contrato de trabalho**

Não se entende a razão pela qual é fixado o dia 31 de Outubro de 2012 como marco distintivo para a aplicação das novas regras de pagamento de compensações pela cessação de contratos de trabalho inseridas no Código do Trabalho pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro.

Presumimos que esta data tenha sido escolhida por ser aquela em que se completa um ano de vigor da lei anteriormente referida e seja considerada como a mais indicada para igualar as compensações pelas cessações de contratos de trabalho anteriores e posteriores a 01 de Novembro de 2011, no entanto, mais uma vez se refere não se entende qual a razão de base para esta escolha.

### **Artigo 7.º - Relações entre fontes de regulação**

O n.º 4 do presente artigo impõe a suspensão durante 2 anos das *disposições de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as cláusulas de contratos de trabalho que disponham sobre:*

- a) Acréscimos de pagamento de trabalho suplementar superiores aos estabelecidos pelo Código do Trabalho;*
- b) Retribuição do trabalho normal prestado em dia feriado, ou descanso compensatório por essa mesma prestação, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.*

Estas são claramente disposições aplicáveis aos IRCT's celebrados pela APHORT e pela AIHSA, pelo que nos 2 anos posteriores à entrada em vigor das novas disposições legais, as normas constantes dos IRCT's deixarão de ter qualquer aplicação.





## Aliança Associativa



Associação dos Industriais Hoteleiros  
e Similares do Algarve

Não se entende a razão do n.º 5 deste artigo impõe que no final dos referidos dois anos, os montantes previstos sejam reduzidos inevitavelmente para metade do previsto no próprio IRCT não podendo ser inferior ao previsto no Código do Trabalho, caso as partes outorgantes do IRCT não tenham alterado as cláusulas ora suspensas.

Note-se que o legislador, na parte preambular da presente proposta de lei, assume a vontade de promoção da contratação colectiva e, como tal, o seu reforço, ora a simples possibilidade de o legislador impor limites para matéria que poderá ser mais favorável às partes não nos parece correcta, devendo ser matéria da exclusiva competência das mesmas.

Pergunta-se, uma vez que a redacção que se visa introduzir com a presente Proposta de Lei – artigo 268º - permite o afastamento dos montantes de pagamento por IRCT, se em sede de negociação colectiva, posterior à entrada em vigor da presente proposta, se impuser o pagamento de horas suplementares a 110%, haverá algum mecanismo de redução. Note-se que o n.º 5 do artigo em questão apenas refere a inalteração legal, nada indicando quanto ao seu sentido.

### **Artigo 8.º - Norma revogatória**

Este artigo não nos oferece qualquer comentário.

### **Artigo 9.º - Feriados religiosos**

Este artigo não nos oferece qualquer comentário

### **Artigo 10.º - Entrada em vigor**

Este artigo não nos oferece qualquer comentário.



Aliança Associativa



## E. Legislação complementar

Não sendo matéria sujeita a qualquer tipo de intervenção através desta proposta a APHORT e a AIHSA propõem desde já a revisão da legislação referente à Segurança e Saúde no Trabalho - Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro – especificamente no que diz respeito ao seu artigo 81º, ou seja, quanto à possibilidade do empregador ter um trabalhador designado.

A lei actualmente permite, nos casos de empresas até 9 trabalhadores e que não sejam de risco elevado, que o empregador designe um trabalhador para organização dos serviços de segurança (trabalhador designado) ou que estes sejam realizados pelo próprio.

Propõe-se assim que em qualquer caso de empresas que não sejam de risco elevado, como são as que representamos, o limite máximo de trabalhadores desapareça, não se vislumbrando a razão pela qual no caso de 9 trabalhadores esta situação seja possível mas, se forem no limite 10 a mesma já seja vedada

Março de 2012

Rodrigo Pinto Barros  
Presidente

APHORT – Associação Portuguesa de Hotelaria,  
Restauração e Turismo

Morada:  
Praça D. João I, 25 – 4º esq. - 4000-295 Porto  
email: [correio@aphort.com](mailto:correio@aphort.com)  
Telefone: 223393760  
Contribuinte: 507 635 841  
Desde 1904 a trabalhar junto deste sector  
[www.aphort.com](http://www.aphort.com)

Daniel do Adro  
Presidente

AIHSA – Associação dos Industriais de Hotelaria e  
Similares do Algarve

Morada  
Rua Dr. João Lúcio, 4 - 8000-329 Faro  
email: [aihsa@mail.telepac.pt](mailto:aihsa@mail.telepac.pt)  
Telefone: 289825819  
Contribuinte: 500985537  
Desde 1971 a trabalhar junto deste sector  
[www.aihsa.pt](http://www.aihsa.pt)