AHRESP®
ASSOCIAÇÃO DA HOTELARIA, RESTAURAÇÃO E SIMILARES DE PORTUGAL
Instituição de Utilidade Pública

- Com Protocolo -

Exmo. Senhor,
Prof. Doutor José Manuel Canavarro
M.I. *Presidente da Comissão Parlamentar*
de Segurança Social e Trabalho
Assembleia da República
1249-068 Lisboa

Lisboa, 9 de Agosto de 2011

N/Ref.ª 1092

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
Direção de Apoio às Comissões
CSST
Nº Único 403992
Entrada/~~Saída~~ nº 108 Data 16.08.2011

Assunto: Proposta de Lei 2/XII

Exmo. Sr. Presidente,

A AHRESP, Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, Instituição de Utilidade Pública, vem, enquanto representante do Sector da Hotelaria e da Restauração e Bebidas, tomar a liberdade de dar conta a V. Exas., das suas considerações relativas à Proposta de Lei n.º 2/XII, que procede à segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, estabelecendo um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação ao contrato de trabalho, aplicável a novos contratos, que se encontra nessa Comissão, em fase de apreciação pública.

Não obstante o mérito que se reconhece na proposta, a verdade é que esta se afigura pouco ambiciosa, correndo o risco de se revelar manifestamente insuficiente para fazer face aos constrangimentos sentidos pelas nossas empresas nesta matéria, especialmente micro e pequenas empresas.

Dado o actual cenário de recessão que se vive, cuja extensão e duração ainda se desconhece, torna-se imperioso criar condições para promoção daquilo que é essencial em todo este debate e que é o crescimento económico, só possível de atingir com a criação de emprego.

É insuficiente a redução de 30 para 20, dos dias de compensação a pagar pelo empregador ao trabalhador, que deve ser fixada, no máximo, em 10 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade. Esta é, aliás, a média que foi avançada como sendo a que se verifica na União Europeia.

Ao reduzir-se este valor para 10 dias estaremos também a premiar os bons trabalhadores, e por arrasto, a produtividade, uma vez que as empresas, sabendo que são mais reduzidos os encargos com a cessação do contrato, terão menores reservas quanto a tornar estes trabalhadores efectivos nas suas empresas, reduzindo-se por esta via a precariedade.

Saliente-se ainda que, no caso particular da caducidade de contrato de trabalho a termo certo, não existe, quanto a nós, uma verdadeira legitimidade para se exigir qualquer tipo de compensação. Não se deveria "penalizar" o empregador pelo facto deste não poder manter uma relação de trabalho, quando este aferiu que essa mesma relação, nomeadamente por motivos de mercado, apenas deveria ser possível mantê-la até ao tempo determinado no contrato. Deverá entender-se, *à contrário* do que até hoje tem sido entendido, de que não há, neste caso, qualquer legítima expectativa do trabalhador quanto à renovação do contrato. Além do mais, o trabalhador nesta situação está já protegido a título de subsídio de desemprego.

Menos ainda se compreende que esta medida apenas se aplique aos novos contratos, quando as empresas, tal como o Governo, necessitam de medidas urgentes, que lhes permitam, no curto prazo, ultrapassar a actual situação de dificuldade que atravessam, por forma a manterem os postos de trabalho que asseguram. Assim, esta medida deverá incidir sobre a totalidade dos contratos de trabalho em vigor, ou seja, aplicável quer aos novos contratos, quer aos contratos já existentes.

Igualmente não podemos deixar de tomar uma posição relativamente ao anunciado fundo de compensação pela cessação do contrato de trabalho, de base empresarial, e financiado pelos empregadores.

Criar um encargo presente, para um eventual benefício futuro, é inoportuno e vai em contra-ciclo com os objectivos que se querem atingir.

Este fundo enferma de vários vícios, alguns, quanto a nós, insanáveis, nomeadamente:

- Difícil exequibilidade e sustentabilidade;
- Constituí mais um inaceitável custo de contexto, que retira margem às nossas empresas;
- Constituirá um incentivo a despedir, uma vez que, de alguma forma pode impelir a utilizar um "serviço" para o qual se está a pagar um valor;
- Todas as empresas terão de contribuir para que apenas algumas usufruam. Diminuta utilização por parte das micro e pequenas empresas, que irão pagar pelos despedimentos das empresas de maior dimensão que são quem se prevê mais possam usufruir deste mecanismo.

Neste cenário de indefinição e fragilidade impõe-se bom senso, promovendo a segurança, a clareza e a transparência nas relações de enquadramento legal e fiscal do Estado com os agentes económicos e a criação deste fundo surge no momento inadequado e politicamente inexequível para a economia portuguesa.

As medidas propostas pretendem, de facto, estimular a criação de emprego, mas no entanto falham na solução encontrada para tal, ao ficar aquém do desejável e necessário e ao prever mais este acréscimo nos custos que têm de ser suportados pelas empresas.

Atendendo ao "colossal" e "monumental" esforço que está a ser pedido às empresas e aos agentes económicos, não podemos, nesta fase, adiar e "parcelar" as reformas laborais positivas para as nossas empresas, medidas que sabemos serem inevitáveis. O contrário apenas contribuirá para tardar, ainda mais, qualquer manifestação de retoma económica.

Aguardamos entretanto que, rapidamente, sejam concretizadas algumas medidas positivas anunciadas no Programa de Governo sobre o "Emprego e Marcado de Trabalho", nomeadamente:

- Modernizar o mercado de trabalho e as relações laborais;

- Simplificar a legislação laboral, permitindo uma maior clareza das normas e diminuição da burocracia;

- Assimilar na legislação laboral a realidade específica das empresas, independentemente das suas dimensões, designadamente nos aspectos relacionados com as formalidades inerentes à admissão de trabalhadores, criando um regime legal mais ajustado à realidade destas últimas e retirando burocracias e excessos de procedimentos;

- Possibilidade de alteração das datas de alguns feriados, de modo a diminuir as pontes demasiado longas e aumentar a produtividade;

- Admitir a renovação dos contratos a termo que caduquem nos próximos 12 meses;

- Quanto à mobilidade, prever mecanismos de cedência temporária de trabalhadores por período de tempo limitado, entre empresas, dependente de acordo expresso do trabalhador.

- Permitir o estabelecimento de horários de trabalho ajustados às necessidades de laboração das organizações e da melhor gestão do seu capital humano, nomeadamente através de:

  - Banco de horas – introduzir a possibilidade de ser estabelecido por acordo individual ou grupal, sem necessidade de previsão em IRCT e de funcionar por períodos plurianuais;

- Trabalho suplementar – eliminar a actual dupla compensação, passando a compensar-se por remuneração ou concessão de tempo equivalente (ou majorado) de descanso ou férias;

- Admissibilidade do recurso a trabalho temporário sempre que houver uma verdadeira necessidade transitória de trabalho;

- Prever a possibilidade de prescindir da justificação, no trabalho temporário, desde que respeitados certos limites percentuais deste tipo de contratação, face ao total de trabalhadores da empresa.

Aliadas a estas medidas deverão ser empreendidas outras, de apoio e incentivo à reestruturação e renovação do tecido empresarial, bem como em sede de tributação, diminuindo-se a carga fiscal a que hoje estão sujeitas as nossas empresas.

Esta é uma revisão que há muito é reclamada pelos vários sectores económicos da nossa sociedade, e em particular do sector do Turismo, pelas especificidades que comporta e pela importância que representa para a nossa economia nacional. Este é o único caminho para que haja mais emprego e esta é uma verdade indesmentível.

Cremos que V. Exas. não deixarão de tomar em consideração os argumentos expostos.

Sem outro assunto, solicitamos que V. Exas. aceitem os nossos mais respeitosos cumprimentos.

Mário Pereira Gonçalves

Presidente da Direcção

FD/FD