

As novas modalidades de **contratos de trabalho** e a sua aplicação ao **setor do turismo**

ANA LAMBELHO * [ana.lambelho@estg.ipleiria.pt]

Palavras-chave | Contrato a termo, Contrato de trabalho de curta duração, Contrato de trabalho intermitente.

Objetivos | A presente comunicação pretende tecer algumas considerações sobre a forma como as especificidades do setor do turismo são tidas em conta pela legislação laboral, debruçando-se, em particular, nas novas modalidades de contratação inseridas no código do trabalho de 2009: o contrato de trabalho de curta duração e o contrato de trabalho intermitente.

Metodologia | Procedeu-se a uma revisão da literatura e da legislação sobre a matéria, a uma análise crítica das disposições legais aplicáveis e à ponderação da sua aplicabilidade ao setor do turismo.

Principais resultados e contributos | Como dizia o texto de apresentação desta conferência, o setor do turismo “é um sector de trabalho intensivo (...) o que lhe confere elevado potencial na criação de emprego”.

Desta afirmação resulta a pertinência de refletirmos nesta conferência sobre a forma como o legislador estabeleceu a regulação jurídica da prestação de trabalho subordinado. Esta necessidade é ainda mais premente na medida em que a reforma de 2009 do código do trabalho (CT) veio introduzir uma modalidade contratual que especificamente se destina a ser utilizada nas atividades turísticas que decorrem em curtos lapsos temporais – o contrato de trabalho de muito curta duração – e consagrou outra que permite ao empregador adaptar as necessidades de mão-de-obra às oscilações da procura dos seus serviços, sem, no entanto, descurar a necessidade de estabilidade na relação laboral – o contrato de trabalho intermitente.

A forma típica de contratação laboral suposta pelo legislador é (Ainda) a da contratação por tempo indeterminado. No entanto, a maioria das vezes, esta forma de contratação laboral, não se coaduna com a tendência dos fluxos turísticos se concentrarem em períodos mais ou menos curtos no ano. A sazonalidade do turismo tem reflexos no emprego e no desemprego e torna difícil ao empregador recrutar e manter uma equipa de trabalhadores a tempo inteiro, assim como encontrar trabalhadores qualificados que lhes permitam oferecer aos seus clientes um serviço de qualidade.

O contrato de trabalho a termo de muito curta duração (Artigo 142.º do CT) foi pensado para atividades específicas, entre elas, o turismo: permite-se a contratação a termo para trabalhar num evento turístico de duração não superior a uma semana, desde que a duração total dos contratos entre o trabalhador e o mesmo empregador não exceda 60 dias de trabalho no mesmo ano civil. A proposta de lei n.º 46/xii, votada na generalidade no dia 30.03.2012, prevê uma alteração nesta matéria: o evento turístico não pode ter duração superior a 15 dias e a duração total dos contratos de trabalho a termo não pode exceder 70 dias, em cada ano civil.

* **Doutorada em Direito do Trabalho e da Segurança Social** pela Faculdade de Direito da Universidade de Salamanca, **Professora Adjunta** da ESTG - Instituto Politécnico de Leiria.

Note-se que o artigo 142.º do CT apenas estabelece uma limitação ao número de dias de contrato celebrados com o mesmo empregador (60 dias). Não estabelece um número máximo de contratos, não limita o número de renovações contratuais acaso se tenha fixado um termo resolutivo (embora, no setor do turismo, estas situações sejam pouco prováveis uma vez que este contrato está sempre ligado a um evento de uma duração não superior a uma semana) nem impede que o mesmo trabalhador seja contratado com contratos a termo de muito curta duração por várias empresas do mesmo grupo ou com estruturas organizativas comuns. Ou seja, na prática, aumenta-se a precariedade laboral, na medida em que se permite que as empresas, fazendo uso da sua personalidade jurídica diferenciada, "rodem" o trabalhador entre si. Coloca-se a questão de saber se, no caso do turismo, a duração máxima de cada um destes contratos de curta duração é de uma semana. Cremos que não. O contrato de trabalho pode ter uma duração superior a uma semana, contando que não dure por mais de 60 dias e que o evento no qual o trabalhador vai trabalhar não dure mais de uma semana. Na prática pode suceder que a entidade que promove um evento que dure uma semana necessite de trabalhadores não só durante o próprio evento, mas também durante a sua preparação e posteriormente ao mesmo. Não resulta do artigo 142.º qualquer óbice a isso.

O legislador dispensa, neste tipo de contratos, a prova do carácter temporário da necessidade, o que, cremos, pode colocar problemas de constitucionalidade. Na verdade, este tipo de contratos vem permitir, em última análise, que uma determinada empresa que se dedique à promoção de eventos de duração não superior a uma semana, possa ter a totalidade dos seus trabalhadores com este tipo de contratos, sem ter, sequer, que justificar a necessidade da sua celebração, bastando, para tanto, a situação objetiva da duração do evento para o qual se contrata o trabalhador. A contratação a termo parece deixar de ter de ser, nestes casos, excecional, fomentando-se, sem dúvida, a precariedade.

Em 2009, o legislador laboral introduziu na legislação geral do trabalho uma nova modalidade de contrato de trabalho: o contrato de trabalho intermitente (CTI), numa tentativa, atrevemo-nos a avançar, de consagrar uma modalidade contratual que equilibre pretensões antagónicas: o desejo dos empregadores de maior flexibilidade na contratação e o anseio de estabilidade no emprego por parte dos trabalhadores.

Os empregadores poderão recorrer a esta modalidade contratual quando exerçam uma actividade com descontinuidade ou intensidade variável. Será o caso da quase totalidade das empresas do setor do turismo, pois, mesmo que tenham uma actividade contínua, em regra, ela apresentará variações de intensidade ao longo do ano. Se for celebrado um CTI por um empregador cuja actividade não revista uma destas características, deveremos considerar que estamos perante um normal contrato de trabalho sem termo, a tempo completo. Trata-se de uma modalidade contratual sem termo na qual coexistem momentos de actividade e momentos de inactividade, isto é, há períodos em que o trabalhador presta a sua actividade e períodos em que não trabalha, não obstante continuar a existir vínculo contratual entre as partes. A lei prevê duas formas de fixação dos momentos de actividade/inactividade: de forma alternada (estabelecendo-se a priori os momentos de trabalho e de inactividade) ou à chamada (quando os períodos de trabalho e de inactividade não estão previamente definidos, caso em que é o empregador que avisa o trabalhador do momento em que este se deve apresentar para trabalhar). Neste último caso o trabalhador tem de ser avisado com uma antecedência mínima que poderá ser fixada por acordo, mas nunca inferior a 20 dias; nada obsta a que seja a contratação coletiva a fixar o período mínimo de pré-aviso que, nestes casos, o empregador tem de dar, desde que observe o mínimo legalmente previsto.

Atentas às características do setor do turismo, mormente o facto de ser relativamente fácil de prever as épocas em que há maior necessidade de trabalhadores, será possível a utilização do contrato de trabalho intermitente na modalidade de trabalho alternado. Em relação à contratação a termo, esta modalidade contratual tem a vantagem de permitir ao empregador assegurar-se que, mesmo nas alturas em que a necessidade de trabalhadores é transitória, tem ao seu dispor trabalhadores qualificados, conhecedores do setor, do empregador e, portanto, em quem pode confiar. Os custos imediatos deste tipo de contratação poderão ser ligeiramente superiores aos da contratação a termo, mas, assumindo que as condições em que o trabalho é prestado têm influência no modo de execução do mesmo, os custos finais serão equiparáveis.

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

Embora o regime dos contratos de trabalho a termo de curta duração e do contrato de trabalho intermitente possam ser objeto de melhorias, a verdade é que eles são um reflexo das preocupações do legislador na adequação da legislação laboral às necessidades do mercado e, nomeadamente, do setor do turismo.

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 com a promoção de eventos turísticos de curta duração, num claro sinal de abertura legislativa.

O contrato de trabalho intermitente pode ser uma forma de os empregadores conseguirem manter os trabalhadores mais qualificados, com menos custos globais do que a contratação sem termo, adequando, concomitantemente, o vínculo laboral às suas necessidades (Variáveis) de trabalhadores resultantes do carácter sazonal da atividade turística. Algumas incertezas e dificuldades na aplicação do seu regime jurídico, aliadas ao facto de a contratação a termo e parcial estarem muito mais enraizadas pode levar a que o CTI tenha pouca aceitação.

Os efeitos práticos que estas modalidades contratuais podem ter, em termos de diminuição da precariedade laboral e de contribuição para o aumento do emprego no setor, não são ainda mensuráveis. Todavia, não podemos deixar de reconhecer que são, no essencial, boas medidas de resposta aos anseios por maior flexibilidade na contratação laboral.