JPAB | José Pedro AGUIAR-BRANCO Advogados

Contratação coletiva no grande motor da economia nacional: o Turismo

Por **JOANA CARNEIRO**



Sócia de Direito Laboral da JPAB- José Pedro Aguiar-Branco Advogados

INDEPENDENTEMENTE DA ÉPOCA DO ANO em que estamos, apercebemo-nos de que o setor do turismo é hoje a maior atividade económica exportadora do país, tendo as receitas turísticas registado um contributo de 8,2% no PIB português, em 2018.

Dada a importância crescente deste sector de atividade, importa atentar à legislação laboral específica que o rege. Efetivamente, existem diversas associações de empregadores que se dedicam à atividade de empreendimentos turísticos, do alojamento, de restauração e bebidas e estabelecimentos similares, pelo que nem sempre é fácil determinar o instrumento de regulamentação coletiva aplicável, sobretudo se os empregadores e os trabalhadores não se encontrarem filiados nas associações e nos sindicatos que outorgam os respetivos contratos coletivos de trabalho (CCT).

Na definição do âmbito pessoal de aplicação das convenções coletivas, a regra base consiste no princípio da dupla filiação consagrado no art.º 496.º do Código do Trabalho (CT), nos termos do qual as convenções coletivas obrigam, em princípio, apenas aqueles que, durante a respetiva vigência, estiverem filiados ou se filiarem nas entidades outorgantes (associações de empregadores e sindicatos). A extensão de um contrato coletivo de trabalho a entidades empregadoras não inscritas nas associações subscritoras depende de essas entidades exercerem a sua atividade no mesmo setor económico a que a convenção se aplica, nos termos do art.º 514.º, n.º 1, do CT e dos termos concretos em que aquela extensão se mostra prescrita nas portarias de extensão (PE).

Na qualificação do setor de atividade económica de uma empresa, para efeitos de aplicação de uma PE, deve atender-se ao objeto social da empresa e à atividade que efetivamente exerce.

Assim, no âmbito deste sector de atividade (hotelaria e restauração), temos diversas PE, quase todas elas recentes, com âmbitos de aplicação e de exclusão de aplicação bem definidos, e que estendem os efeitos dos CCT e respetivas alterações a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, e às relações de trabalho entre empregadores filiados e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

Em termos de associações sindicais outorgantes, verificamos que há PE de CCT celebrados tanto com a FESAHT como com o SITESE. Relativamente a associações de empregadores, apuramos, por exemplo, que as PE mais recentes foram publicadas este ano e estendem os efeitos dos CCT celebrados: pela AHRESP, tanto para o alojamento, como para o sector de restauração e bebidas; e pela APHORT, com extensão, no território do continente, a empregadores que se dediquem à atividade de alojamento, restauração e de bebidas. No ano passado, houve extensão das alterações aos CCT celebrados pela AHETA e pela AIHSA, que são, respetivamente, associações dos hotéis e empreendimentos turísticos e dos industriais hoteleiros do Algarve. Mais antigas são as PE das alterações dos CCT celebrados pela AHP e pela HRCENTRO.

Em suma, cada empregador deste sector de atividade deverá observar se se aplica o princípio da dupla filiação; na negativa, terá de analisar o âmbito de aplicação, designadamente geográfico, das PE dos CCT do sector, bem como as condições de extensão e de exclusão dessa extensão, para saber qual é o instrumento efetivamente aplicável às respetivas relações laborais.