

## **TURISMO E CONTRATAÇÃO**

JOÃO TOMÁS DOS SANTOS PINA DA SILVA, ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS  
EMPRESARIAIS / INSTITUTO POLITÉCNICO DE SETÚBAL

**Resumo:** O turismo enquanto atividade económica, tem por característica a sazonalidade. Ora, tendo em atenção fazer face à flutuação da necessidade de mão-de-obra, os empregadores optam por diversas formas de contratação. Desde 2011 que o contrato de estágio, vínculo vocacionado para os estágios profissionais extracurriculares com o objectivo de “aquisição de uma habilitação profissional legalmente exigível para o acesso ao exercício de determinada profissão”, bem como para inserção ou reinserção profissional de trabalhadores, tem sido uma das formas de contratação, embora não constitua uma modalidade de contrato de trabalho. Contudo, a modalidade mais comum é a de contrato de trabalho a termo resolutivo, certo ou incerto, a qual exige a realização de uma justificação objectiva, isto é, directamente ligada à actividade económica exercida pelo empregador, não obstante o CT ter alterado as regras de justificação, nomeadamente, permitindo a contratação a termo certo, independentemente do elenco legal. Há, portanto, um “abandono da técnica da tipicidade das causas de justificação...e...optou-se por uma cláusula geral...seguida de uma enumeração meramente exemplificativa”. Já para o contrato de trabalho a termo incerto, manteve-se a enumeração taxativa de motivos, muito embora a afirmação do carácter “convénio-dispositivo” do regime do contrato a termo, conforme referido supra, parece permitir, embora discordemos desta posição, o alargamento daquele elenco através da sua previsão em instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho. O contrato de trabalho temporário, outra das modalidades recorrentes, constitui um fenómeno de flexibilidade quantitativa e de “diluição do pólo patronal”, faz parte das formas atípicas de emprego que potenciou os fenómenos de emagrecimento, descentralização e externalização produtivas. Por fim, dentro das modalidades de contratação introduzidas com a publicação do Código do Trabalho de 2009, defende-se que o contrato de trabalho intermitente é a forma de contratação sem termo que melhor poderá associar as flutuações de mão-de-obra com um vínculo mais estável e duradouro.

### **Bibliografia:**

AMADO, João Leal, **Contrato de Trabalho**, 4.<sup>a</sup> Edição (Janeiro/2014), Coimbra, Coimbra Editora, ISBN 978-972-32-2215-9;

“**Contrato de Trabalho Intermitente**”, XI-XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Novembro/2009, Coimbra, Almedina; CARNEIRO, Joana, “**O Contrato de Trabalho Intermitente – A Relação Laboral Cimentada na Segurança do Emprego Através do Trabalho Descontínuo**”, Questões Laborais, Ano XVII, n.º 35-36 (Jan-Dez. 2010), Coimbra, Coimbra Editora;

RAMALHO, Maria do Rosário da Palma (2012), Direito do Trabalho II – **Situações Laborais Individuais** (4.<sup>a</sup> Edição), Coimbra, Almedina, ISBN 978-972-40-5037-9;

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho, Turismo, Contratação de Trabalhadores