

dirhotel

Associação dos Directores de Hotéis de Portugal N.º 58 - Jul/Ago/Set 2025 • € 10 (Cont.)

TEMA CENTRAL

O PART-TIME NA HOTELARIA

Entrevista César Silva,
Dir. Geral Corinthia Lisboa

O DIRETOR DE HOTEL TEM DE SER ACESSÍVEL



Soraia Quarenta e Carla Beselga
BQ Advogadas

PART-TIME E 'EXTRAS'

NA HOTELARIA - ENTRE A FLEXIBILIDADE E A PRECARIEDADE

A não formalização contratual, gera situações de ausência de vínculo jurídico, inexistência de proteção social e exclusão de direitos laborais elementares

Em Portugal, a hotelaria assume um papel chave na economia nacional, sobretudo pelo seu posicionamento enquanto destino turístico. Naturalmente que este impacto na economia marca também a sazonalidade e os elevados níveis de rotação da mão de obra, aliado a uma procura acentuada da flexibilidade contratual, tanto do lado do Trabalhador como do Empregador.

Neste contexto, surge uma tensão evidente entre, por um lado, a necessidade das empresas de ajustarem rapidamente os seus recursos humanos à oscilação da procura e, por outro, a exigência constitucional e legal de assegurar a proteção dos trabalhadores e a salvaguarda dos seus direitos fundamentais.

Isto é evidenciado, pelo recurso a contratos a termo, parcial e até a trabalho temporário. O contrato de trabalho a tempo parcial encontra-se regulado no Código do Trabalho, designadamente nos artigos 150.º e seguintes. Nos termos da lei, considera-se trabalho a tempo parcial aquele cuja duração semanal seja inferior à praticada a tempo completo em situação comparável.

A validade deste contrato exige forma escrita, contendo expressamente a menção ao período normal de trabalho e à respetiva distribuição. A omissão desses requisitos pode conduzir à presunção da existência de um contrato de trabalho a tempo completo, nos termos do art.º 153, nº2 do Código do Trabalho.

A jurisprudência nacional tem, contudo, assinalado práticas abusivas em que contratos formalmente celebrados como part-time escondem situações de trabalho efetivamente prestado a tempo completo, mas sem a correspondente retribuição e proteção. Nestes casos, os tribunais têm reconhecido a prevalência da realidade sobre a forma, considerando os trabalhadores como vinculados em regime de tempo completo, com todos os direitos daí decorrentes. A título de exemplo temos o Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 25/01/2024.

O ordenamento jurídico português não prevê uma figura autónoma de trabalhador "extra", embora por

IRCT, em 1985, estivesse prevista na cláusula sobre a retribuição mínima dos extra, que depois desapareceu.

Tal expressão constitui, antes, uma prática corrente no setor da hotelaria e da restauração, destinada a suprir necessidades pontuais de mão-de-obra.

A não formalização contratual, gera situações de ausência de vínculo jurídico, inexistência de proteção social e exclusão de direitos laborais elementares. Tal prática traduz-se em infrações laborais e contributivas, constituindo ilícitos sancionados pela Autoridade para as Condições do Trabalho.

Deve ainda referir-se a crescente intermediação das empresas de trabalho temporário, de acordo com o 172.º e seguinte do Código do Trabalho que, embora legalmente enquadradas, podem agravar a fragmentação das relações laborais no setor, deslocando responsabilidades do empregador direto e enfraquecendo a estabilidade do vínculo.

A hotelaria, setor central da economia portuguesa e marcado pela sazonalidade, exige flexibilidade na gestão da mão-de-obra. Contudo, essa necessidade não pode justificar práticas abusivas, como contratos part-time que ocultam trabalho efetivamente a tempo completo ou o recurso informal a "extras". A jurisprudência tem reafirmado a primazia da realidade sobre a forma, reconhecendo aos trabalhadores os direitos correspondentes. A ausência de enquadramento legal dos "extras" e o uso crescente de trabalho temporário fragilizam ainda mais a estabilidade laboral. Impõe-se, por isso, assegurar que a flexibilidade contratual não se converte em precariedade estrutural, garantindo o equilíbrio entre as necessidades do setor e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. ■