

**Virgílio Miguel Rodrigues Machado, Carlos Manuel
Martins da Costa**

Labor Law in Crisis? The Case of Tourist Professions

DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(39.2\)2026.v-1](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(39.2)2026.v-1)

Secção Varia*

* Os artigos presentes nesta secção foram sujeitos a processo de revisão segundo o método *blind peer review* / The articles in this section have undergone a blind peer review process.

Direito do Trabalho em Crise? O Caso das Profissões Turísticas

Labor Law in Crisis? The Case of Tourist Professions

Virgílio Miguel Rodrigues MACHADO¹

Carlos Manuel Martins da COSTA²

Resumo: O presente artigo analisa o impacto da Diretiva Serviços na legislação portuguesa no domínio das profissões e a sua aplicação às profissões turísticas, com enquadramento histórico e desafios futuros para o Direito do Trabalho. A contratação coletiva por sindicatos e associações de empregadores apresenta uma oportunidade para um melhor enquadramento das relações laborais no setor turístico. No entanto, serão necessárias uma melhor reformulação legislativa e uma organização mais eficaz das relações coletivas de trabalho neste setor.

Palavras-chave: Profissão; Categoria; Turismo; Contratação Coletiva; Hetero-regulação; Auto-regulação.

Abstract: The present article analyses the impact of the Services Directive on Portuguese legislation in the field of professions, with particular reference and application to tourism professions. The article goes on to provide a historical context and future challenges for Labour Law. Collective bargaining by trade unions and employers' associations presents an opportunity for the establishment of a more effective framework for labour relations in the tourism sector. However, further legislative reform and a more effective organisation of collective labour relations in this sector will be necessary.

Keywords: Profession; Category; Tourism; Collective Contracting; State Law; Self-regulation.

1. Introdução.

O triunfo da atividade laboral heterodependente está associado ao início e desenvolvimento da Revolução Industrial no século XIX, ou seja, do tempo industrial³, ocupando um período relativamente curto e marginal na história do trabalho ^{4;5}.

O Direito do Trabalho surge nessa época caracterizado pelo afastamento das regras civilísticas contratuais gerais, com consequente criação de um contexto jurídico específico para a organização industrial, assumindo um traço de crescente proteção

¹ Doutor em Turismo, Professor Adjunto, Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo, Universidade do Algarve, Largo Engº Sárra Prado, 8501-859, Portimão, Portugal; vmachado@ualg.pt. <https://orcid.org/0000-0001-7926-3257>.

² Doutor em Turismo, Professor Catedrático, Departamento de Economia, Gestão e Engenharia Industrial, Universidade de Aveiro, Campus Universitário de Santiago, 3810-193 Aveiro, Portugal; ccosta@ua.pt. <https://orcid.org/0000-0002-0089-6930>.

³ Neste sentido, STANDING, Guy. *Politics of Time*. London: Penguin Books, 2024. ISBN: 9780241475928.

⁴ Cfr. LUCASSEN, Jan. *História do Trabalho*. Lisboa: Temas e Debates, 2023. ISBN: 9789896447663.

⁵ SUZMAN, James. *Work. - A History of how we spend our time*. London: Penguin Books, 2021. ISBN: 9781526605023

jurídica do contraente mais débil, o trabalhador, face à contraparte, o empregador, que é investido de poderes de autoridade, direção e disciplina nessa organização.

A história deste ramo de Direito insere-se num processo marcado inicialmente pela fixação de regras nas organizações sobre condições de segurança e higiene, direção, disciplina e tempo de trabalho, e posteriormente, já no século XX, com regimes de proteção social, seguros e acidentes de trabalho, remunerações mínimas garantidas e capacidade de associação sindical, negociação e contratação coletiva, domínios onde categorias, profissões e carreiras foram desenvolvidos pelos sindicatos com tutela mais eficaz dos direitos dos trabalhadores ⁶.

Para a análise do conceito “profissões”, iremos utilizar fontes de direito comunitárias e nacionais, nestas, em especial, a legislação do Código do Trabalho, abreviadamente designado CT⁷, bem como o normativo fundamental em matéria de seu acesso ⁸, a Lei 2/2021, de 21 de janeiro adiante denominada Lei das Profissões, e, acessoriamente, normativos profissionais e empresariais no setor do turismo.

Depois, verificaremos como a evolução de institutos básicos do Direito do Trabalho- entre eles, a subordinação jurídica – se aplicará às profissões, com normativos que promovem a sua tutela, estabelecem limites normativos aos deveres de obediência do trabalhador, traduzidos, também, em proteções jurídicas de segurança e saúde, física, económica e psicológica, e de direitos de personalidade num estatuto de atividade, recortados no âmbito desse contexto organizacional.

Poderão existir “nuvens” neste horizonte. Na verdade, questiona-se se a subordinação jurídica consegue dar cobertura jurídica a evoluções organizacionais factuais no trabalho marcadas por sofisticados desenvolvimentos da economia terciária e de serviços, novas formas de trabalho remoto com uso de tecnologias de informação e comunicação ou ainda na intensidade instrumental de novas tecnologias do trabalho, com recurso a plataformas digitais e à inteligência artificial.⁹

⁶ Cfr. FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, 22ª ed. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN: 9789894013938

⁷ Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com última alteração pela Lei 13/2023, de 3 de abril. Acessível em base de dados do Diário da República Eletrónico em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475> (acesso a 08.10.2025).

⁸ Lei 2/2021 de 21 de janeiro. Acessível em base de dados do Diário da República Eletrónico em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/2-2021-154820683> (acesso a 08.10.2025).

⁹ MOREIRA, Teresa Coelho – “*It’s the end of the work as we know It(and I feel fine)?* Inteligência Artificial e Direito do Trabalho”. *Revista Internacional de Direito do Trabalho (edição especial)*, dezembro 2024, pp-1461-1503. ISSN: 2184-8815.

Questionamos se o recurso à figura da presunção da laboralidade ou sua equiparação (artigos 12º e 10º, respetivamente, do CT) darão cobertura eficaz a estas evoluções, por exemplo, no trabalho nas plataformas digitais (artigo 12º A do CT). Questionamos, ainda, que adaptações específicas em sede de negociação coletiva serão necessárias para além das recortadas normativamente (artigo 10º- A), num contexto em que o Direito parece reagir a uma evolução tecnológica exponencial, desconfigurando a própria relação de trabalho surgida naquela era industrial.¹⁰

Assim, a subordinação jurídica e/ou institutos próprios do Direito do Trabalho podem encontrar-se em crise, sendo colocados no “banco dos réus”¹¹ pela durabilidade, heterotutela e hierarquia dos seus fundamentos num mundo tecnológico marcado pela flexibilidade, autonomia e divisibilidade de formas de trabalho.

Verificaremos a aplicação destas preocupações num estudo de caso específico: as profissões turísticas em Portugal. Nele veremos a evolução do seu estatuto laboral decorrente das implicações da importante Diretiva Serviços 2006/123/CEE¹², de 12 de dezembro de 2006, denominada da Liberalização dos Serviços, adiante denominada Diretiva Serviços. Esta estabelece liberdades de estabelecimento e de prestação de serviços no espaço comunitário, visando o reforço dos direitos dos utilizadores dos diversos serviços, o reforço da sua qualidade e o estabelecimento de um regime de cooperação entre os Estados-membros (artigos 1º e 28º).

Não obstante, a Diretiva Serviços indicar que não iria afetar a legislação laboral nacional, ou seja, quaisquer disposições legais ou contratuais em matéria de condições de emprego, de trabalho e da relação entre o empregador e o trabalhador (artigo 1º n.º 6), existiram significativas transformações, como se aludirá, no quadro das profissões turísticas, com sua desregulamentação e subseqüentes consequências nas suas dimensões laborais, razões por que analisamos este tema.

2. Metodologia

¹⁰ LUDOVICO, Giuseppe. “Trabalho tecnológico à distância e Subordinações: Da Hetero-Duração à Hetero- Organização” *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano 6, pp-7-83. 2024. ISSN: 2184-8815.

¹¹ A expressão é de SUPIOT, Alain, cit. por MOREIRA, Teresa Coelho. *O Direito do Trabalho na era digital*, 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2024. ISBN: 9789894014898, p.37.

¹² Directiva 2006/123/CE/ de 27 de dezembro. Acessível na base de dados do Jornal Oficial da União em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0123>.

A estrutura da sociedade assemelha-se à estrutura de um organismo vivo, constituída por uma série de órgãos ou estruturas sociais que realizam diferentes funções sociais destinadas a manter a unidade e coesão de todo o sistema social¹³.

O Direito é apresentado como “sistema de poder”, acção social estruturada que obedece a leis específicas, baseada em valores e representada por símbolos, uma espécie de “engenharia social”¹⁴, projeto contínuo com elementos que trabalham para a coesão e equilíbrio social da sociedade, com exigências funcionais e pontos de equilíbrio constantes e permanentes.

O método utilizado baseia-se na análise histórica, descritiva e interpretativa do Direito¹⁵, com incidência particular no Direito do Trabalho e do Turismo portugueses no âmbito das profissões, enquadrados sistemicamente no ordenamento jurídico da União Europeia.

Os métodos utilizam a análise de conceitos opostos (ex: individual/coletivo; lei/contrato; hetero-regulação e auto-regulação; interno/ internacional; nacional/local) que caracterizam um conjunto de partes relacionadas, apesar de independentes, consistindo em elementos combinados de tal forma que qualquer modificação num deles implica reação nos outros.

O termo regulação, enquanto conjunto de regras, relaciona-se com o facto de manter em equilíbrio, de assegurar o funcionamento correto de um sistema complexo, com análise de partes componentes e sua ponderação para esse funcionamento¹⁶. Na regulação, as práticas, modos habituais de interpretação e aplicação que constituem a realidade jurídica são componentes desse sistema.¹⁷

Observa-se o Direito enquanto produção de vários campos, resultado de um jogo de forças que pertencem ao campo social. Princípios intrínsecos de compensação ou não compensação entre forças opostas permitem detetar as componentes do sistema regulador e qual o peso que cada componente representa nesse sistema, assinalando “sinais de reconhecimento”¹⁸ da existência de poder de uma ou certas componentes.

¹³ Neste preciso sentido, SUPIOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. ISBN:9789729115802.

¹⁴ Cfr. ARNAUD, André; DULCE, Maria. *Sistemas jurídicos: elementos para um análisis sociológico*, Madrid: Universidade Carlos III de Madrid, 2006. ISBN: 8434016648.

¹⁵ SMITH, Stephen. *Contract Theory*. Oxford: Oxford University Press, 2004. ISBN: 9780198765615.

¹⁶ NOREL, Philippe. *A invenção do Mercado*. Lisboa: Instituto Piaget, 2004. ISBN: 9789727718481.

¹⁷ PEREIRA, Manuel das Neves. *Introdução ao Direito e ao Pensamento Jurídico-Direito Civil I*, 2ª edição. Coimbra: Almedina, 2024. ISBN: 9789894022879

¹⁸ HART, Herbert. *O Conceito de Direito*, 5.ª edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2007. ISBN: 9789723106923.

Assim, os sistemas regulados (ex: trabalho, turismo) serão analisados como um conjunto de variáveis cuja constância no tempo é avaliada por um jogo de equilíbrios entre opostos. Por exemplo, perante uma componente internacional, v.g. fundamentada no Direito da União Europeia, de tendencial desregulação, verificar-se-ão se existem reações internas regulatórias, nacionais, aferidas, também, à luz de componentes opostos, por exemplo, entre hetero e auto-regulação ou entre relações individuais/ coletivas na análise ao campo “profissões”.

Para além da análise descritiva/interpretativa do Direito, recorrer-se-á à pesquisa de factos, números, práticas e formas de organização institucional no plano da realidade jurídica que evidenciam presença ou ausência desses componentes opostos detetados entre hetero e auto-regulação; geral e local ou ainda entre internacional e interno, no sistema regulador das profissões no turismo.

Nessa pesquisa, privilegiaremos a componente eletrónica, por pesquisa no repositório científico de acesso aberto de Portugal, boletim do trabalho e emprego, sítios institucionais) para concluir sobre o enquadramento teórico das investigações sobre direito de trabalho e turismo em Portugal e, bem assim, das suas práticas institucionais componentes da realidade jurídica.

2. Categorias, Profissões e Turismo.

O turismo é considerado um setor de importância estratégica fundamental para o desenvolvimento económico e social do país, sendo descrito como “(..)um instrumento determinante para a promoção da coesão territorial e para a criação de emprego e de riqueza(..)”, de acordo com o preâmbulo da Resolução do Conselho de Ministros n.º 134/2017, de 27 de setembro, que aprova a Estratégia para o Turismo 2027¹⁹.

Segundo o estudo do mercado de trabalho realizado para a autoridade pública turística em Portugal, o Turismo de Portugal, I.P.²⁰, o turismo conta com 550 e 600 mil pessoas ao serviço das empresas, das quais, de 450 a 500 mil de trabalhadores por conta de outrem, o que constituirá um dos maiores setores geradores de emprego e de rendimento laboral em Portugal.

¹⁹ Resolução do Conselho de Ministros 134/2017 de 27 de setembro. Acessível na base de dados do Diário da República Eletrónico em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/134-2017-108219721> (acesso a 17.10.2025).

²⁰ COSTA, Carlos; MALTA, Ana.; MARTINS, Mariana. *Estudo do mercado de trabalho para o setor do Turismo-Relatório Final*. Aveiro: Universidade de Aveiro, 2023. Acessível em <https://plataformanacionaldeturismo.pt/estudo-do-mercado-de-trabalho-para-o-setor-do-turismo/> (acesso a 17.10.2025).

As preocupações clássicas do Direito do Trabalho em matéria de profissões concentram-se na categoria, enquanto estatuto legal e/ou contratual. É proibido ao empregador, em regra, mudá-la unilateralmente (artigos 119º e 129º alínea e) do CT), sendo a falta de título profissional para uma determinada atividade, quando exigida, causa de nulidade do contrato de trabalho (artigo 117º n.º 1 do CT).

A categoria pode definir-se como o conjunto de serviços e tarefas que formam o objeto da prestação de trabalho e que definem, um rótulo, uma posição do trabalhador na organização. A habilitação profissional ou título pode não ser seu requisito prévio ou pressuposto, mas sim a tutela das qualificações necessárias para o seu exercício (ex: formação), na medida em que poderá constituir um meio de garantia e segurança do trabalhador no emprego, tutelado constitucionalmente (artigo 53º da Constituição da República Portuguesa, doravante CRP, com última versão atualizada em 2005.²¹

A categoria é também trabalhada, enquanto estatuto, na contratação coletiva, por via do artigo 115º n.º 2 do CT, pois constitui um fundamental meio de determinação do objeto da atividade contratada, de direitos e garantias do trabalhador, de caracterização do seu estatuto profissional na empresa, definindo, por exemplo, o posicionamento do trabalhador na hierarquia tradicional, no sistema de carreiras profissionais e como referencial para saber o que pode e o que não pode a entidade empregadora exigir ao trabalhador.²²

A tutela da qualificação profissional pode ser encontrada em diversas disposições do Código do Trabalho, entre outras, no dever de ocupação efetiva pelo empregador (artigo 129º alínea b)), na proibição de modificação substancial da posição do trabalhador em situações de mobilidade funcional (artigo 120º n.º 1) ou ainda no dever do empregador proporcionar formação profissional adequada e desenvolver a sua qualificação (artigo 127º alínea d)), com base em regras específicas quantitativas, periódicas e de conteúdo a cargo daquele (artigos 130º a 134º).

Poder-se-ia, em tese, defender, dada a importância do setor do turismo na criação de emprego e riqueza em Portugal, que fosse obtido um certo grau de tutela de um estatuto de profissionalidade pelo legislador, constituindo seu eixo referencial das políticas públicas.

²¹ Lei Constitucional 1/2005, de 12 de agosto. Acessível na base de dados do Diário da República em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei-constitucional/1-2005-243729> (acesso a 08.07.2005).

²² FERNANDES, António Monteiro, ob.cit, p.128.

Na doutrina tradicional do Direito do Turismo^{23;24;25}, é também reconhecida a importância conferida aos profissionais do turismo no sentido de sua qualificação de competências, códigos de conduta e honestidade adequados, atendendo à proteção dos interesses do consumidor dirigidos para uma prevenção da fraude, garantia de equidade nas transações comerciais e elevados níveis de confiança com solvabilidade e seguros de responsabilidade civil prestados pelos prestadores da atividade.

Todavia, o enquadramento teórico e as investigações mais recentes sobre Direito do Turismo em Portugal enfatizam a componente empresarial e comercial do setor, com ausência de investigação sobre componentes laborais e/ou profissionais.^{26;27}

No repositório científico de acesso aberto de Portugal, abreviadamente designado RCAAP, na colocação das expressões “direito de trabalho e turismo”²⁸, não surgem artigos científicos sobre esta temática nos primeiros vinte resultados obtidos. Assim, o enquadramento teórico desta investigação em Portugal apresenta-se como sistemicamente fraco, pouco denso e com muito caminho para percorrer.

Colocam-se, então, algumas dúvidas. São defensáveis títulos profissionais habilitantes dos trabalhadores no setor do turismo? Através de uma heterotutela geral laboral? Ou antes por uma legislação específica de exigência de títulos profissionais nesse setor? Será a autotutela pela negociação e contratação no mercado de trabalho o instrumento desejável? A contratação coletiva constituiria o domínio para essa defesa? Poderá este instituto laboral ser apto e capaz para tal fim?

Preocupações podem ser adiantadas. Na verdade, segundo consulta no sítio da internet da Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho, doravante DGERT, na lista das profissões regulamentadas²⁹ não constam as que se consideram essenciais

²³ PY, Pierre. *Droit du Tourisme*. 5.º ed. Paris : Dalloz, 2002. ISBN-13. 978-2247030538.

²⁴ PEREZ FERNÁNDEZ, José Manuel; MARTÍNÉZ JIMÉNEZ, Elisa.; PEDREIRA MENENDÉZ, José. *Derecho Público del Turismo*. Cizur Menor: Aranzadi, 2024. ISBN: 9788497674577.

²⁵ RIGHI, Luca. Le profession turistiche, In Franceschelli, V. ; Morandi, F. (Dirs.) *Manuale di diritto del turismo*, (pp.238-261).Torino: Giapichelli, 2022. ISBN: 978889214562

²⁶ ANTUNES, Francisco Vaz. *Direito do Turismo*. Porto. Edição de Autor, 2025. ISBN-139798282405729.

²⁷ PATRÍCIO, Manuela. *Direito do Turismo e do Alojamento Turístico*, 2ª edição. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 9789724079806

²⁸ Acessível no sítio eletrónico da Revista Comum de Acesso Científico em Portugal (RCAAP) <https://comum.rcaap.pt/search?spc.page=1&query=direito%20do%20trabalho%20e%20turismo> (acesso a 14.10.2025).

²⁹ Acessível no sítio eletrónico da Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho em <https://www.dgert.gov.pt/lista-das-profissoes-regulamentadas-e-autoridades-competentes> (acesso a 14.10.2025).

no turismo, como por exemplo, na hotelaria, agências de viagens ou animação turística. São apresentadas algumas profissões com ligação potencial, como as de enólogo, nadador-salvador, motorista de táxi, mas a ligação àqueles núcleos essenciais em profissões como rececionista, guia turístico, animador, diretor técnico de agência de viagens ou de hotel não existe. Como se chegou a esta ausência de regulamentação?

Verifica-se, assim, uma divergência entre desígnios estratégicos, realidade jurídica laboral e preocupações de regulação normativa profissional. A análise desta regulação quanto à sua evolução histórica permitirá uma melhor compreensão da atualidade, verificando os desafios colocados aos institutos clássicos do Direito do Trabalho caracterizados neste tema, sob a subordinação jurídica, tutela da profissionalidade e contratação coletiva.

3. Profissões Turísticas. Evolução histórica e desafios.

A Lei das Profissões (2/2021, de 21 de janeiro) revogou o Decreto-Lei n.º 37/2015, de 10 de março. Por sua vez, este revogou o Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de julho. Em comum, a simplificação no acesso ao exercício de atividades profissionais, na sequência da já referida e importante Diretiva Serviços.

Esta, na sequência dos princípios da liberdade de circulação de trabalhadores, de pessoas, empresas e seu direito de estabelecimento, consagrou também o princípio de liberdade de acesso aos serviços (artigo 1º n.º 1), condicionando de uma forma muito restritiva com requisitos estritos, nomeadamente, razões imperiosas de interesse geral (artigos 4º n.º 8 e 9º n.º 1 alínea b)), as possibilidades dos Estados-membros regularem regimes de autorização e de acesso às mesmas, nomeadamente, exigências de título profissional.

As razões imperiosas de interesse geral são definidas (artigo 4º n.º 8º) como aquelas que são reconhecidas como tal pela jurisprudência do Tribunal de Justiça, nomeadamente, em transcrição parcial, por motivos de ordem pública; segurança pública e segurança das pessoas; saúde pública; (...) defesa dos consumidores, dos destinatários dos serviços e dos trabalhadores; lealdade das transações comerciais(...) conservação do património histórico e artístico nacional; objetivos de política social e de política cultural.

Algumas destas preocupações são recolhidas de doutrina de Direito do Turismo, já referida em relação às profissões³⁰ e que são acompanhadas na atualidade por alguns Estados Membros da União Europeia, em particular do Sul da Europa. Segundo o estudo já referenciado ³¹, todos os Estados do Sul da Europa e da bacia do Mediterrâneo regulam, designadamente, a profissão de guia-intérprete, exigindo habilitação profissional prévia com conhecimentos especializados em condução de grupos, assistência e segurança, bem como transmissão fiável e equitativa de informação turística aos turistas, enquanto política de divulgação do património cultural. A exceção é Portugal.

Registe-se que a expressão «serviço» designava, “(..)qualquer atividade económica não assalariada ³² prestada geralmente mediante remuneração(..)”, segundo o artigo 4º n.º 1 da Diretiva Serviços. Ou seja, o trabalho assalariado estava fora do âmbito desta Diretiva.

Todavia, o legislador nacional fez evoluir o conceito de serviço para o adaptar a uma atividade assalariada ou não. Assim, o conceito inicial e principal da Lei das Profissões(2/2021, de 21 de janeiro) é o de «atividade profissional», conceptualizada como “(..)atividade lícita que constitua ocupação ou modo de vida de pessoa singular, desenvolvida em regime permanente, temporário ou sazonal, a título principal, secundário ou acessório, com subordinação ou autonomia, em exclusividade ou cumulação(..)”³³ (artigo 3º n.º 2 alínea a)). Importa precisar, assim, que o conceito de profissão potencia no seu âmbito regimes jurídicos de trabalho variados, ou seja:

- a) O contrato de trabalho como atividade subordinada, dependente de ordens e instruções de outrem, sujeita a uma disciplina, horários de trabalho e inserção numa organização de um beneficiário (artigo 12º nº 1 do CT), com atividades referenciáveis numa categoria profissional (artigo 115º n.º 1 do CT). Aqui, a categoria pode ser

³⁰ Vide nota de rodapé 23.

³¹ COSTA *et al.*, *ob cit*, pp. 105-106.

³² Em itálico. A inexistência de salário, entendido como pagamento, com determinada periodicidade, de uma quantia certa ao prestador de atividade pelo beneficiário da mesma (art. 12º nº 1 alínea d) do CT) não exclui a presunção de contrato de trabalho se se reunirem outros indicadores factuais constantes das restantes alíneas da aludida previsão legal.

³³ A subordinação e a autonomia indicam a contraposição contrato de trabalho/ prestação de serviços. A exclusividade ou cumulação constituem cláusulas de limitação da liberdade do prestador da atividade que podem conviver com qualquer dos dois contratos acima referidos. A temporalidade, a sazonalidade, a acessoriedade admitem contratos de trabalho a termo(art. 140º alínea d) do CT)a tempo parcial (art. 150º nº 1 do CT) ou intermitente(art. 157º nº 1 do CT) , todos convivendo com o conceito de atividade profissional adotado na Lei 2/2021(art.3º nº 2 alínea a) Preferível seria uma formulação legislativa em que a profissão se definisse pela atividade, especialização suscetível de integrar um grau de conhecimentos exigíveis para uma carreira ou grupo profissional.

potencialmente enquadrável em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (artigos 2º e 115º nº 2 do CT). Um rececionista, um diretor de hotel ou um técnico de turismo de uma agência de viagens aqui se enquadrarão;

- b) O contrato de prestação de serviços, de trabalho autónomo, visando um resultado onde a atividade profissional é exercida a título principal e permanente como modo de vida com enquadramento não juslaboral, mas geral no Código Civil (artigos 1154º e seguintes); e que pode enquadrar-se em profissões regulamentadas, na lei ou num quadro associativo profissional (ex: as denominadas profissões liberais). O guia-intérprete a trabalhar em múltiplas agências de viagem, recebendo à peça ou à tarefa por cada serviço, constitui exemplo prático desta situação, mas não é, como se verificará, profissão regulamentada, ao contrário, por exemplo, de um médico ou advogado;
- c) Situações equiparadas contempladas no artigo 10º do CT, em que o prestador de serviços se encontra dependente economicamente de um beneficiário de atividade, recebendo deste a maior parte dos seus rendimentos, e, assim, merecendo proteção normativa em vários domínios (ex: acidentes de trabalho, segurança social, direitos de personalidade), incluindo, o direito uma representação dos seus interesses socioprofissionais e negociação de convenções coletivas por associações sindicais (artigo 10º- A do CT). No turismo, pode exemplificar-se a figura do guia intérprete a trabalhar à tarefa em exclusivo para uma agência de viagens ou um motorista de turismo para uma cooperativa de táxis ou plataforma informática (ex: Uber, Bolt).

Por sua vez, a Lei das Profissões (2/2021, de 21 de janeiro) define «profissão» como a atividade ou o conjunto de atividades profissionais atribuídas a determinado perfil, previamente existente ou criado em função das necessidades do mercado de trabalho (artigo 3º n.º 2).

O diploma também disciplina o regime aplicável à avaliação da proporcionalidade prévia à adoção de disposições legislativas que limitem o acesso a profissão regulamentada ou a regulamentar, ou o seu exercício a ser avaliado por um parecer prévio obrigatório, ressaltando daqui sua importância, a emitir pela designada DGERT (artigo 11º n.º 1).

Com interesse, também, os conceitos de:

- a) «Profissão de acesso livre», definida como a atividade ou o conjunto de atividades profissionais cujo acesso não depende da verificação de requisitos profissionais,

nomeadamente da titularidade de determinadas qualificações profissionais, sem prejuízo da existência de formação regulamentada (artigo 3º n.º 2 alínea e));

- b) «Profissão regulamentada», a atividade ou o conjunto de atividades profissionais em que o acesso, o exercício ou uma das modalidades de exercício dependem direta ou indiretamente da titularidade de determinadas qualificações profissionais, constituindo, nomeadamente, uma modalidade de exercício o uso de um título profissional limitado aos detentores de uma determinada qualificação profissional (artigo 3º n.º 2 alínea f)).

Por força do já mencionado princípio da liberdade de prestação de serviços no mercado comunitário, as profissões de acesso livre serão a regra e as profissões regulamentadas a exceção. Assim, verificou-se uma vaga de liberalização no acesso às profissões, incluindo, as do trabalho assalariado, com particular incidência no setor do turismo, deixando de se exigir, por via normativa, qualquer título, formação ou qualificação profissional prévia.

O Decreto-Lei n.º 49/2011, de 8 de abril³⁴ iniciou este percurso eliminando os requisitos normativos de acesso à profissão de diretor de hotel. No seu preâmbulo transcrito: “(..)Uma análise de direito comparado, resulta que a maioria dos Estados membros da União Europeia opta pelo acesso livre à profissão. Não se pretende afastar a necessidade de qualificação dos recursos humanos do sector do turismo, em particular (...) de diretor de hotel, verificando-se (...) que não deve competir ao Estado garantir essa qualificação, para tal bastando o normal funcionamento do mercado de trabalho, com as entidades empregadoras a procurarem(..) os recursos humanos habilitados com as competências adequadas ao perfil pretendido para o exercício das respetivas funções(..)”. Pergunta-se quais os desafios que se colocarão ao Direito laboral, especialmente coletivo, nesta temática.

Estava dado o mote. Logo a seguir, o Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de julho³⁵ eliminou os requisitos de acesso que estavam anteriormente regulamentados por diploma legal a uma variedade de profissões consagrando o princípio de liberdade de acesso às profissões e atividades profissionais (artigo 3º n.º 1).

³⁴ Decreto-Lei n.º 49/2011, de 04 de agosto. Acessível na base de dados do Diário da República Eletrónico em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/49-2011-276835> (acesso a 08.10.2025).

³⁵ Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de julho. Acessível na base de dados do Diário da República Eletrónico em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/92-2011-669541> (acesso a 08.10.2025).

Nesta tendência e em anexo ao Decreto-Lei n.º 92/2011, inscreveram-se várias profissões na área do turismo como os profissionais de informação turística, a saber, motorista de turismo, transferista, guia intérprete regional, guia intérprete nacional, correio de turismo e ainda as profissões de rececionista de turismo, chefe de recepção, rececionista de hotel, porteiro, governanta de rouparia/lavandaria, empregado de andares, empregado de rouparia/lavandaria, chefe de mesa, empregado de mesa, cozinheiro, pasteleiro, escanção, empregado de bar, ecónomo, governanta de andares. Estas profissões, seja em regime laboral ou prestação de serviços, deixaram de ser profissões reguladas.

Por que razão surgiu o alargamento do conceito de “profissão” a toda e qualquer atividade remunerada em regime assalariado ou autónomo, laboral ou de prestação de serviços? Empregados, chefes, diretores são indiciários de uma presunção de laboralidade por estarem inseridos em estruturas orgânicas da empresa (artigo 12º n.º 1 alínea e) do CT). Como se definirão estas categorias profissionais? Que proteção podem ter no âmbito juslaboral?

Daí o tema deste artigo. A área do turismo desafia e coloca à prova, talvez, no “banco dos réus”, os institutos clássicos do Direito do trabalho. Assiste-se, no turismo, a uma substituição indiciária do laboral pelo empresarial, da função pelo resultado numa lógica económica e de serviço o que explica que a atividade profissional assista a uma regulação, não laboral, mas antes como enquadrada enquanto parte de uma atividade empresarial, autónoma e/ou de prestação de serviços.

Podemos fundamentar esta última asserção na regulação desenvolvida pelo legislador turístico. Vejamos o normativo de algumas atividades:

- a) Nas agências de viagens e turismo (D.L 17/2018, de 8 de março³⁶), amplas informações sobre a atividade de venda de viagens organizadas e serviços são exigidas através de programas ou formulários (entre outras, artigos 15º; 17º n.º 1; 20º n.º 3; 34º n.º 1 e Anexos I, II e III). Nenhuma palavra sob qualificação dos profissionais ou de títulos aos diretores que as prestam ou que sejam exigíveis no exercício da atividade;

³⁶ Decreto-Lei n.º 17/2018, de 8 de março. Acessível na base de dados do Diário da República Eletrónico em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/17-2018-114832293> (acesso a 20.10.2025).

- b) Nas empresas de animação turística (Decreto-Lei n.º 108/2009, de 15 de maio, com última alteração pelo Decreto-Lei n.º 9/2021, de 21 de janeiro³⁷), exige-se informação nas atividades relativa à formação e experiência profissional dos seus colaboradores (artigo 6º n.º 2) mas nada é referido sobre requisitos profissionais ou títulos prévios exigidos a esses mesmos profissionais para o exercício da atividade;
- c) Por último, em sede de alojamento turístico, nos empreendimentos turísticos (Decreto-Lei n.º 39/2008, de 07 de março, com última alteração pelo Decreto-Lei n.º 9/2021, de 21 de janeiro³⁸) prevê-se no artigo 47º n.º 2 que o responsável operacional dos empreendimentos turísticos de cinco, quatro e três estrelas seja designado por diretor de hotel. Mas nada prevê quanto a requisitos profissionais ou títulos exigidos para se ser diretor de hotel.

Na verdade, esta situação foi deixada propositadamente para o fim deste capítulo. Já vimos que o Decreto-Lei n.º 49/2011, de 8 de abril, eliminou a regulamentação do acesso à profissão de diretor de hotel. Relembre-se, nas suas expressões preambulares, que não seria o Estado a garantir essa qualificação, mas sim que a mesma seria aferível no mercado de trabalho.

A aplicação de institutos heterotutelares próprios do Direito do Trabalho, nomeadamente, por via de regras de qualificação de autonomia técnica (artigo 116º do CT) ou exigências de título profissional (artigo 117º do CT) fica esvaziada em atividades profissionais no setor do turismo. Relembre-se que, no mesmo, conforme dados já citados³⁹, existem cerca de meio milhão de trabalhadores no setor.

Assim, não obstante o legislador da União Europeia permitir aos Estados nacionais a regulação, invocando razões de interesse geral, de títulos ou requisitos administrativos para o exercício de determinadas profissões, Portugal não o fez em relação às profissões do turismo, considerado este um setor estratégico.

Poderá, todavia, existir outro caminho? Uma renovada esperança? A possibilidade do mercado de trabalho, entenda-se empregadores e trabalhadores em contratação coletiva, definirem critérios de acesso, formação, qualificação e profissão

³⁷ Decreto-Lei n.º 108/2009, de 15 de setembro Versão consolidada acessível na base de dados do Diário da República Eletrónico em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2009-66384284>, (acesso a 08.10.2025).

³⁸ Decreto-Lei n.º 39/2008, de 7 de março, com última atualização pelo Decreto-Lei n.º 9/2021, de 21 de janeiro. Versão consolidada acessível na base de dados do Diário da República Eletrónico em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34454775>. (acesso a 08.10.2025).

³⁹ Vide supra, nota de rodapé 20.

das categorias profissionais abrangidas nos vários setores de atividade que compõem a área do turismo. Será assim? Acompanhará o Direito laboral português este potencial desafio? Reflexão para o próximo capítulo antes das conclusões finais.

4. A Contratação Coletiva e Turismo. Esperanças no Direito do Trabalho?

O Tratado de Funcionamento da União Europeia, doravante TFUE,⁴⁰ define, no seu artigo 145º n.º 1, que os Estados Membros e a União empenhar-se-ão em desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego e, em especial, em promover uma mão-de-obra qualificada, formada e suscetível de adaptação.

No TFUE a promoção do emprego, o desenvolvimento dos recursos humanos e a melhoria das condições de vida e trabalho fazem parte das preocupações de política social, devendo ter-se em conta a diversidade das práticas nacionais, em especial, no domínio das relações contratuais (artigo 151º). Com que objetivos e com que instrumentos, pergunta-se, o legislador da União Europeia pretende alavancar essa melhoria?

Os artigos 152º e 153º do TFUE permitem adiantar uma resposta. Pelo reconhecimento e promoção do papel dos parceiros sociais (artigo 152º nº 1), com melhoria de mecanismos organizacionais, através da Cimeira Social Tripartida para o Crescimento e o Emprego (artigo 152º, parte final). Os objetivos, por sua vez, estão contidos no artigo 153º como domínios que vão ser relevantes no Direito laboral, e também de segurança social, tais como, em transcrição parcial nas suas alíneas:

“(..) a) Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores(..)”;

Aqui admite-se a formação em saúde e segurança em vários domínios, incluída, a adaptação às exigências económicas, técnicas e regulamentares de evolução da profissão.

b) “(..)Condições de trabalho (...)”;

Nesta expressão incluem-se dimensões, tais como uma remuneração digna e suficiente, a prevenção do assédio, o respeito de uma autonomia técnica do trabalhador, informação e a formação necessárias para sua evolução na categoria e na carreira.

c) “(..)Segurança social e proteção social dos trabalhadores (...)”;

⁴⁰ Tratado de Funcionamento da União Europeia (versão consolidada). Acessível no sítio eletrónico do Jornal Oficial da União Europeia em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12016ME%2FTXT>. (acesso a 09.10.2025).

Admitindo-se, aqui, mecanismos de proteção social complementar e seguros associados ao risco profissional da atividade em articulação com os esquemas previdenciais de segurança social;

f) “(..) Representação e defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores e das entidades patronais, incluindo a cogestão (..)”.

Verifica-se preliminarmente que a União Europeia abre a porta a um enquadramento jurídico, pelos parceiros sociais em representação e defesa coletiva dos seus interesses de qualificação da mão de obra como instrumento para políticas sociais de promoção do emprego, melhoria de condições de trabalho e da segurança dos trabalhadores em ambiente de cogestão e autorregulação. Os Estados-Membros, nesta aceção, devem apoiar e completar a ação dos parceiros sociais, através de mecanismos tripartidos de concertação.

O TFUE, todavia, limita o alcance do Direito laboral da União no seu n.º 5 do artigo 152º, porque não abrange remunerações, direito sindical, direito de greve e *lock-out*, que ficarão matérias a serem reguladas pelo Direito nacional dos Estados-Membros. Que conclusões preliminares se podem retirar desta dinâmica? A nosso ver, as seguintes:

- a) A importância da ligação entre formação profissional e mercado de trabalho, sendo desejável que os seus enquadramentos jurídicos estejam em articulação, coordenação e harmonização;
- b) A defesa de interesses de trabalhadores e empregadores coletivamente organizados, completada com a participação de cada Estado-Membro, como elementos essenciais do sistema jurídico de ligação entre formação profissional e mercado de trabalho;
- c) Que o direito laboral de cada Estado-Membro, seja coletivo no plano sindical e de empregadores, seja de fonte estadual nos domínios laboral e público, se articulem para garantia de ligação entre qualificação de mão de obra, competitividade e emprego.
- d) E, ainda, que cada Estado-Membro tenha práticas institucionais, formais e informais, próprias e específicas na ligação entre formação profissional, contratação coletiva e mercado de trabalho, sendo o Direito do Trabalho coletivo e sua estruturação fundamental para o sucesso de uma política de qualificação profissional laboral.

Residindo, assim, as possíveis esperanças de refundação do Direito do Trabalho na qualificação da mão de obra, valorização de categorias e carreiras, tutela da qualificação profissional, cujos mecanismos de negociação e contratação coletiva

podem também ser aplicáveis às situações equiparadas (artigos 10º e 10º-A do CT) e ao trabalho no âmbito das plataformas digitais (artigos 3º alínea o) e 12º-A do CT), para além das situações de contrato de trabalho e regime de subordinação jurídica (artigo 11º do CT), o que alarga o possível domínio de aplicação dessa contratação.

Sobre tutela de profissões, formação e qualificação de mão de obra, pergunta-se que caminhos são possíveis na legislação coletiva laboral na articulação possível e desejável com o sistema de ensino e formação profissional, aproveitada com interesse para o setor do turismo? Façamos, então, uma leitura transversal do Código do Trabalho nesse sentido.

Podemos indicar como podendo fazer parte de um sistema possível de articulação formação profissional-mercado de trabalho, em contratação coletiva, as seguintes matérias em que o CT admite essa contratação:

- a) Trabalhador-estudante (artigo 3º alínea e));
- b) Uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente, no âmbito das plataformas digitais (artigo 3º alínea o));
- c) Dever de informação do empregador (artigo 3º alínea f)); aqui se referindo a matérias como categoria profissional (artigo 106º n.º 3 alínea c)), direito individual a formação contínua (artigo 106º n.º 3 alínea p)), parâmetros, critérios, regras, instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego e ainda condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional (artigo 106º n.º 3 alínea s));
- d) Duração do período experimental (artigo 112º n.º 7);
- e) Definição de categorias profissionais (artigo 115º n.º 2) e sua possível estruturação em grupos ou carreiras profissionais (artigo 118º n.º 3);
- f) Definição de funções afins ou funcionalmente ligadas à categoria (artigo 118º n.º 3);
- g) Toda a matéria de formação profissional que será adaptada às características do setor de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa (artigo 131º n.º 9);
- h) O cumprimento de prescrições, incluindo em matéria de formação relacionadas com segurança e saúde no trabalho determinadas por convenção coletiva (artigo 281º n.º 7);
- i) Por último, as ações de formação profissional, tendo presentes as necessidades do trabalhador e do empregador (artigo 492º n.º 2 alínea b)).

Assim, a legislação portuguesa sobre contratação coletiva laboral abre a esta um espaço de oportunidade para, em autorregulação de interesses coletivos, serem qualificadas matérias sobre categorias, carreiras, tutela da atividade profissional, plataformas digitais, formação, incluindo inteligência artificial e uso de algoritmos para elaboração de perfis e qualificação.

Admite-se, como a própria União Europeia dispõe, que estes mecanismos possam ser completados por uma intervenção qualificativa dos Estados-membros, incluindo pela legislação laboral, no sentido de integrar, incluir e aportar transversalidade a estas matérias de formação e qualificação profissional na contratação coletiva e que se admitem carentes num setor como o turismo que sabemos empiricamente compor-se de uma multiplicidade tão abrangente de setores (ex: hotelaria, restauração, agências de viagens, animação turística).

Vamos debruçar-nos, agora, sobre a realidade jurídica. Com os dados disponíveis, apresentamos um breve retrato da contratação coletiva laboral turística em Portugal. Assim, os contratos coletivos de trabalho (artigo 2º nº 3 alínea a) do CT) representaram, em 2024, cerca de 90% dos trabalhadores abrangidos por convenções coletivas de trabalho, conforme informação da denominada DGERT⁴¹.

Esta estatística, atenta a natureza do empregador (associação de empregadores), é resultado da vontade destes e sindicatos representados em cada contratação terem o maior número de associados e filiados abrangidos (Fernandes, 2023). Através de associações de empregadores e de sindicatos com cobertura nacional. Procura-se um efeito de massa ou máxima abrangência com maiores taxas de associação e sindicalização. A perspetiva nacional, hierárquica, vertical é a predominante, o que é favorável a uma articulação transversal com o sistema de ensino e formação profissional.

Com a expressão “turismo” na pesquisa no Boletim do Trabalho e Emprego, adiante BTE ⁴², conseguem-se apurar 2077 resultados no panorama geral da contratação coletiva turística em Portugal registados desde o seu início.

⁴¹ Acessível no sítio eletrónico da Direção Geral do Emprego e Relações de Trabalho em <https://www.dgert.gov.pt/contratacao-coletiva-2> (acesso a 21.10.2025). Em descrição, os dados de 2024 apresentam 842.269 trabalhadores abrangidos por contratos coletivos de trabalho e 22.944 e 68.057 trabalhadores abrangidos, respetivamente, por acordos coletivos e acordos de empresa. Os contratos coletivos de trabalho são assinados, do lado dos empregadores, por associações de empregadores (art 2º nº 3 alínea a) do CT) o que os distingue das outras convenções coletivas.

⁴² Acessível na base de dados do Boletim do Trabalho e Emprego em https://bte.gep.msess.gov.pt/pesquisa_avancada_r.php (acesso a 21.10.2025).

Apontamos, afinal, alguns cálculos para 2024/ 2025, no respeito da metodologia seguida de deteção de opostos (hetero e auto-regulação; nacional/local; setor de atividade/profissão) e que serão expostos em tabela (tabela 1). O panorama geral pode descrever-se nos traços seguintes:

- a) Do lado dos trabalhadores, verifica-se a ausência de sindicatos específicos no setor do turismo. A FESAHT (Federação dos Trabalhadores para a Agricultura, Alimentação e Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal) agrega vários ramos de atividade para além do turismo, também o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB. O Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) das agências de viagens, é o que tem menos ligação transversal a outros setores (apenas três, a saber, marinha mercante, transitários e pescas)

Tal reforça a tendência, já citada, para a organização de massa, transversal a vários setores económicos, com cobertura nacional, de características hierárquicas (do nacional que absorve o local) e que se aplica, simultaneamente, a vários setores de atividade económica:

- b) Do lado dos empregadores, existem também várias associações, mas aqui com um carácter específico e de subsector no turismo (APAVT- Associação Portuguesa de Agência de Viagens e Turismo; AHP-Associação dos Hotéis de Portugal; APHORT- Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo). Todavia, a Confederação do Turismo Português, considerada de cúpula no setor do turismo, não aparece associada a nenhuma contratação coletiva, ao contrário da sua congénere na agricultura (CAP- Confederação da Agricultura Portuguesa, por exemplo) pelo que, no turismo, maior dispersão convencional do lado dos empregadores se verificará;
- c) Recurso sistemático a portarias de extensão (artigo 514º do CT) publicadas pelo ministério da área laboral) baseadas na estimativa significativa de trabalhadores e empregadores abrangidos na contratação coletiva, traduzindo “efeito de boleia”, ou seja, aproveitamento dos efeitos favoráveis das convenções coletivas (auto-regulação) celebradas por sindicatos e empregadores para trabalhadores não filiados e empregadores não associados, ou seja, não intervenientes ou representados nas convenções coletivas;
- d) Inexistência de portarias de condições de trabalho (artigo 517º do CT), ou seja, de direta regulação estatal pelo ministério responsável pela área laboral para situações de falta de cobertura sindical ou circunstâncias sociais e económicas que o

justifiquem, podendo dar azo a falta de cobertura laboral para relações de trabalho individuais no âmbito de um trabalho pouco sindicalizado ou no âmbito de plataformas digitais;

- e) Prevalência de contratos coletivos de trabalho nacionais por setor de atividade (artigos 2º nº 2 alínea a) e 481º parte inicial do CT) , ou seja, hotelaria, restauração, agências de viagens, mas com regimes distintos negociados por diversos empregadores/ sindicatos, atento o princípio da liberdade de associação; com menor relevância de acordos de empresa, especializados num domínio específico de uma empresa, num setor de turismo ou profissionais (ex: guias-intérpretes, diretores de hotel, técnicos de turismo- artigo 481º parte final do CT).

Esta prática revela características de dispersão, fragmentação, pouca transversalidade e, porventura, pouco potencial de eficácia no desenvolvimento de desejáveis relações entre a formação/categorias/tutela da profissão.

- f) Inexistência de convenções horizontais, de profissão ou categoria de atividade (ex: diretor de hotel, guia turístico, animador) com nenhum resultado em 2025, o que se explica pela prevalecente postura vertical e transversal dos sindicatos e acompanhando a ausência de regulação em geral das profissões turísticas e de exigências gerais de título profissional qualificado;
- g) Ausência de convenções coletivas nacionais de turismo abrangentes de setores de atividade homogêneos (ex: hotelaria/restauração, enquanto organizações industriais) ou entre agências de viagens/animação turística como organizações de serviços;

Vamos apresentar os resultados dos nossos cálculos, para 2024 e 2025, em tabela (tabela 1) que comprovarão os traços gerais atrás descritos.

Tabela 1
Análises comparativas da contratação coletiva turística em Portugal
Fonte: Boletim do Trabalho e Emprego (2024,2025)

Anos	Portarias de Extensão	Portarias de Regulamentação do Trabalho	Contratos coletivos de trabalho	Acordos de empresa	Empregador setor de atividade turismo	Sindicatos Profissionais/s etor atividade turismo
2024	15	0	18	6	13	1
2025	14	0	20	3	10	3

Fonte: Cálculos do autor (acesso em 21.10.2025).

Pode-se concluir que predomina a diversidade, a dispersão, a fragmentação contratual coletiva laboral no setor do turismo em Portugal. Um possível resultado do princípio constitucional, em especial, da liberdade de constituição de associações de

empregadores e também, em menor escala, de associações sindicais a todos os níveis (artigo 55º n.º 2 alínea a) da CRP).

No setor do turismo, atenta a sua natureza transversal, esta característica poderá aportar forte défice organizacional e capacidade limitada em políticas públicas laborais eficazes orientadas para a formação e valorização profissional no mercado de trabalho.

Em comentário específico à alínea g), admite-se que seja resultado de práticas institucionais laborais. Na informação disponível pela organização, considerada de cúpula do turismo português, a Confederação do Turismo Português ⁴³ não surge qualquer projeto relacionado com contratação coletiva nacional no setor do turismo. Não é entidade outorgante em contratação coletiva. Por sua vez, inexistem critérios legais para uma representatividade nacional, seja sindical ou de empregadores.

Como linha de futura investigação para o Direito laboral turístico europeu, aponta-se o desejável estudo comparativo de convenções coletivas nacionais no setor do turismo em alguns países turísticos com convenções nacionais num setor particular (ex: hotelaria, como em Espanha⁴⁴) ou multissetorial abrangendo várias áreas (ex: estabelecimentos públicos, restauração e hotelaria, como em Itália)⁴⁵ como de extraordinário interesse.

Admite-se que a dimensão nacional de contratação coletiva turística possa ser melhor instrumento de política pública laboral para a ligação entre formação profissional, categorias, carreiras, tutela da profissionalidade, qualificação e proteção social complementar, incluindo no recurso a modernas tecnologias, como as plataformas digitais e a inteligência artificial num setor como o turismo considerado de relevância estratégica nacional.

Assim, de *jure condendo*, o Estado português, devia incentivar e completar em mecanismos de concertação e coordenação com os parceiros sociais essa contratação, cumprindo, assim, os objetivos da União Europeia em matéria de qualificação profissional e mercado de trabalho.

⁴³ Acessível no sítio eletrónico da Confederação do Turismo Português em: <https://ctp.org.pt/projectos> (acesso a 08.09.2025).

⁴⁴ Acessível no sítio eletrónico de Boletim Oficial de Estado. VI Acordo Laboral para el sector de la Hoteleira –ALEH VI– (2022) publicado em 10 de março de 2023 em https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-6344 (acesso a 08.09.2025).

⁴⁵ Acessível no sítio eletrónico da Conflavoro. CCNL – Turismo, Pubblici esercizi, Ristorazione collettiva e commerciale, Alberghi em <https://www.conflavoro.it/ccnl/contratto-nazionale-turismo/> (acesso a 08.09.2025).

Várias fórmulas se podem sugerir, sejam comissões regionais ou nacional de formação no setor do turismo, aliás, já existentes e previstas normativamente nos artigos 11º-A e 11º-B do Decreto-Lei n.º 226-A/2008, de 20 de novembro como aditados pelo Decreto-Lei n.º 110/2019, de 14 de agosto ⁴⁶, mas, que, ao invés de estarem ligadas ao setor do turismo, o que acontece, sugere-se que possam estar integradas e/ou articuladas com o ministério responsável no fomento e tutela da contratação coletiva para cumprimento dos aludidos objetivos de articulação entre contratação coletiva, formação e emprego.

Admite-se, ainda, a previsão legal de mecanismos de apoio técnico governamental mais elaborados (ex: mediação, conciliação, arbitragem) com carácter pluriprofissional e/ou setorial, cumprindo-se o princípio legal de promoção à contratação coletiva e de sua aplicação ao maior número de trabalhadores e empregadores (artigo 485º do CT).

5. Conclusões

- a) A profissão é conceptualizada normativamente em Portugal como um modo de vida que abrange atividades prestadas em distintas situações contratuais, como o trabalho por conta de outrem ou situação equiparada, estas abrangidas por um regime laboral, mas também e, ainda, em regime de prestação de serviços, autónoma, com regras civilísticas, prejudicando o alcance daquele regime laboral e seus institutos (ex: subordinação jurídica) para sua tutela;
- b) O regime jurídico da União Europeia, atendendo aos princípios de liberdade de circulação de trabalhadores e serviços, direito de estabelecimento e criação de um mercado único, criou um contexto geral de desregulamentação de requisitos e títulos profissionais prévios, deixando as profissões, em regra, de serem atividades protegidas ou reservadas por lei;
- c) Tal regime foi particularmente transposto pelo legislador nacional com particular ênfase na desregulamentação genérica de todas as profissões turísticas em regime laboral e/ou de prestação de serviços, ao contrário da unanimidade de Estados-Membros do Sul da Europa que mantiveram a exigência de título profissional prévio nalgumas profissões (ex: guia-intérprete);

⁴⁶ Acessível na base de dados do Diário da República eletrónico em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/110-2019-123968667> (acesso a 20.10.2025).

- d) A tutela da atividade profissional no mercado de trabalho, nomeadamente em matéria de formação e qualificação profissional, passou a ser admitida pelo Direito da União Europeia, através de acordos de contratação coletiva entre empregadores e trabalhadores assistidos por mecanismos subsidiários e complementares estaduais;
- e) Tais mecanismos tripartidos de organização (Estado, empregadores, trabalhadores) são desejáveis para permitir coesão institucional à contratação coletiva caracterizada pelo princípio constitucional da liberdade de associação e criação das associações empresariais e sindicais, multinível, gerador de muita dispersão contratual e fragmentação, impondo-se a existência de mecanismos organizacionais do Estado para articular, coordenar e mitigar os efeitos negativos decorrentes daquela dispersão;
- f) A evolução de mecanismos organizacionais transversais é desejável, através de convenções coletivas nacionais no turismo entre confederações empresariais (ex: Confederação Nacional do Turismo) e de sindicatos de cúpula (também confederações) que possam abranger multiplicidade de subsectores (ex: hotéis, restaurantes, agências de viagens);
- g) As relações contratuais criadas nessa autorregulação e cogestão entre empregadores e trabalhadores podem abranger muitas matérias relacionadas com a profissionalidade dos trabalhadores, desde categorias profissionais, estágios, habilitações ou títulos exigidos, ações de formação profissional, uso de plataformas digitais ou inteligência artificial, avaliação periódica de conhecimentos, níveis remuneratórios, progressão na carreira, avaliação de desempenho e formações que visem a segurança e valorização do trabalhador na atividade profissional abrangida;
- h) O sistema jurídico e organizacional laboral português de acesso e qualificação das profissões turísticas carece de uma evolução global e qualitativa no sentido de se adaptar coerentemente aos objetivos normativos da União Europeia (UE), e transpor, com eficácia, as possibilidades permitidas pela UE na ligação entre formação profissional, contratação coletiva e mercado de trabalho, podendo, assim, adaptar-se em conteúdos organizacionais exigentes como plataformas digitais e inteligência artificial, colocando o seu Direito do Trabalho, ainda, como instrumento útil na missão de valorização e qualificação das profissões turísticas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Francisco Vaz. *Direito do Turismo*. Porto. Edição de Autor, 2025. ISBN-139798282405729.
ARNAUD, André; DULCE, Maria. *Sistemas jurídicos: elementos para um análise sociológico*, Madrid: Universidade Carlos III de Madrid, 2006. ISBN: 8434016648.

- COSTA, Carlos; MALTA, Ana; MARTINS, Mariana. *Estudo do mercado de trabalho para o setor do Turismo-Relatório Final*. Aveiro: Universidade de Aveiro, 2023. Disponível em <https://plataformanacionaldeturismo.pt/estudo-do-mercado-de-trabalho-para-o-setor-do-turismo/>.
- DURKHEIM, Émile. *La división del trabajo social*. Madrid: Akal, 1987. ISBN: 9788476002292
- FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*, 22ª edição. Coimbra: Almedina, 2023. ISBN:9789894013938.
- HART, Herbert. *O Conceito de Direito*, 5.ª edição. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2007. ISBN: 9789723106923.
- LUDOVICO, Giuseppe. Trabalho tecnológico à distância e Subordinações: Da Hetero-Duração à Hetero- Organização. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, Ano 6, 2024, pp.7-83. ISSN: 2184-8815.
- LUCASSEN, Jan. *História do Trabalho*. Lisboa: Temas e Debates, 2023. ISBN:978-989-6447663.
- MOREIRA, Teresa Coelho. *O Direito do Trabalho na era digital*, 2ª edição. Coimbra: Almedina, 2024. ISBN:9789894014898.
- MOREIRA, Teresa Coelho., It's the end of the work as we know It(and I feel fine)? Inteligência Artificial e Direito do Trabalho. *Revista Internacional de Direito do Trabalho (edição especial)*, dezembro 2024, pp.1461-1503.ISSN:2184-8815.
- NOREL, Philippe. *A invenção do Mercado*. Lisboa: Instituto Piaget, 2004. ISBN: 9789727718481.
- PATRÍCIO, Manuela. *Direito do Turismo e do Alojamento Turístico*, 2ª edição. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN: 9789724079806.
- PEREIRA, Manuel das Neves. *Introdução ao Direito e ao Pensamento Jurídico-Direito Civil I*, 2ª edição. Coimbra: Almedina, 2024.ISBN: 9789894022879.
- PEREZ FERNÁNDEZ, José Manuel; MARTÍNÉZ JIMÉNEZ, Elisa.; PEDREIRA MENENDÉZ, José. *Derecho Público del Turismo*. Cizur Menor: Aranzadi, 2024. ISBN: 9788497674577.
- PY, Pierre. *Droit du Tourisme*, 5º.ed. Paris : Dalloz, 2002. ISBN : 9782247030538.
- RIGHI, Luca. Le profession turistiche, In Franceschelli, V. ; Morandi, F. (Dirs.) *Manuale di diritto del turismo*, (pp.238-261).Torino: Giapichelli, 2022. ISBN: 978889214562.
- SMITH, Stephen. *Contract Theory*. Oxford: Oxford University Press, 2004. ISBN: 9780198765615.
- STANDING, Guy. *Politics of Time*. London: Penguin Books, 2024. ISBN: 9780241475928.
- SUZMAN, James. *Work. A History of how we spend our time*. London: Penguin Books, 2021. ISBN:9781526604006.
- SUPIOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016. ISBN:9789729115802.

Data de submissão do artigo: 17/07/2025

Data de aprovação do artigo: 04/11/2025

Edição e propriedade:

Universidade Portucalense Cooperativa de Ensino Superior, CRL

Rua Dr. António Bernardino de Almeida, 541 - 4200-072 Porto

Email: upt@upt.pt