



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Parecer

Projeto de Lei n.º 330/XIII/2.ª (PCP)

Autor: Deputada

Sandra Pereira

Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Nota preliminar

O Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português tomou a iniciativa de apresentar à Assembleia da República o Projeto de Lei n.º 330/XIII/2.ª – *“Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)”*.

A iniciativa deu entrada na Assembleia da República em 19 de Outubro de 2016, tendo sido admitida em 20 de Outubro e, na mesma data, baixou à Comissão de Trabalho e Segurança Social.

Em reunião da 10.ª Comissão, ocorrida a 2 de Novembro de 2016, foi a signatária designada autora do parecer.

Por se tratar de uma iniciativa que propõe alterações à legislação laboral, o presente projeto de lei foi colocado em apreciação pública de 25 de Novembro a 25 de Dezembro de 2016 e, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#), aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, foi publicado na [Separata n.º 36/XIII/2.ª, DAR](#), de 25 de Novembro de 2016.

No âmbito da apreciação pública foram recebidos contributos de 10 entidades, os quais fazem parte integrante deste relatório e aqui se dão por integralmente reproduzidos, e podem ser consultados na página do parlamento *através do* [link](#).

O presente projeto de lei encontra-se agendado para a reunião plenária do dia 12 de Junho de 2017.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

2. Do objeto, conteúdo e motivação da iniciativa

Com a apresentação do Projeto de Lei n.º 330/XIII/2.ª, o Grupo Parlamentar do PCP pretende alterar o regime do trabalho temporário, procedendo à 12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, com vista a proteger os direitos dos trabalhadores e a combater a precariedade laboral.

Propõe alterações aos artigos **173.º, 175.º a 179.º, 181.º, 182.º, 183.º, 185.º e 186.º do Código do Trabalho**, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro com as respetivas alterações.

Mais propõe aditar **um artigo 172.º-A com a epígrafe (Direito de informação)**, e propõe a revogação do **n.º 2 do artigo 175.º do Código do Trabalho**.

O Grupo Parlamentar do PCP pretende assegurar que, das alterações previstas no presente projeto de lei, não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das atuais condições de trabalho, e que todas as alterações nas relações laborais já estabelecidas que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

Conforme consta do Preâmbulo do Projeto de Lei n.º 330/XIII/2.ª, o Grupo *Parlamentar do PCP pretende com esta iniciativa “combater a precariedade” e “promover a estabilidade no emprego.”* Segundo os autores o recurso ao trabalho temporário tem vindo a alastrar-se e é cada vez mais frequente o recrutamento de trabalhadores em regime de Trabalho Temporário para responder a necessidades permanentes das empresas utilizadoras. Assim, *“o PCP avança com esta iniciativa legislativa através da fixação de medidas de limitação do recurso a empresas de trabalho temporário para suprir necessidades permanentes, designadamente reduzir as situações de admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário; restringir as razões*

Comissão de Trabalho e Segurança Social

justificativas de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de reduzir a duração de contrato de trabalho temporário e valorizar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores em regime temporário”, integrando esta iniciativa legislativa um pacote legislativo amplo de combate à precariedade e para a defesa do emprego com direitos.

3. Conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais, e cumprimento da Lei Formulário

A apresentação do presente projeto de lei foi efetuada por 13 deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, nos termos e ao abrigo do disposto na alínea b) do artigo 156.º e no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 118.º do RAR.

O projeto de lei encontra-se redigido sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedido de uma breve exposição de motivos, cumprindo assim os requisitos formais do n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

De igual modo encontram-se respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR, uma vez que este projeto de lei não parece infringir princípios constitucionais (sobre direitos laborais cfr. artigos 53.º, 58.º e 59.º da Constituição), e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

O título da presente iniciativa legislativa - “*Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)*” - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Segundo as regras de legística formal, *“o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração”*, o que sucede neste caso concreto com o Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro](#).

Consultado o Diário da República verifica-se que efetivamente o Código do Trabalho foi modificado, até à data, por onze diplomas legais. Os mesmos surgem elencados no artigo 2.º do projeto de lei, estando assim observado o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, segundo o qual *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*.

Assim, quanto ao título, apenas se sugere que o numeral ordinal, utilizado na indicação do número de ordem de alteração, seja redigido por extenso, de acordo com as regras de legística formal.

Deste modo, em caso de aprovação, sugere-se que o título passe a ser: *“Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (décima segunda alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)”*.

Os autores não promoveram a republicação, em anexo, do Código de Trabalho por não estarem preenchidas as regras sobre republicação de diplomas alterados, previstas no n.º 3 artigo 6.º da lei formulário, uma vez que o articulado do Código do Trabalho não é alterado em mais de 20 % - alínea b) – e porque, apesar de existirem *“mais de três alterações ao ato legislativo”*, se trata de um código – exceção constante da alínea a), *in fine*.

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

aprovada na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter o número da ordem de alteração introduzida por extenso nomeadamente: **“Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (décima segunda alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho;**

4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deve ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

PARTE IV – ANEXOS

Ao abrigo do disposto no artigo 131.º do Regimento da Assembleia da República anexa-se:

Nota técnica elaborada pelos serviços;

Palácio de S. Bento, 06 de Junho de 2017

A Deputada Autora do Parecer



Sandra Pereira

A Presidente da Comissão



Feliciano Barreiras Duarte

Projeto de Lei n.º 330/XIII (2.ª) (PCP)

Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

Data de admissão: 20 de outubro de 2016

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda e Catarina R. Lopes (DAC), Rafael Silva (DAPLEN), Luís Filipe Silva (BIB), e Filomena Romano de Castro (DILP).

Data: 6 de junho de 2017.

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

O [projeto de lei](#) em apreço deu entrada a 10 de outubro de 2016. Por despacho de S. Ex.^a o Presidente da Assembleia da República foi admitido e baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) a 20 de outubro, tendo sido, nesse mesmo dia, anunciado em sessão plenária. Na reunião da 10.^a Comissão de 2 de novembro de 2016 foi designada autora do parecer a Senhora Deputada Sandra Pereira (PSD).

Como a Constituição estabelece, em matéria laboral, o direito de participação na elaboração de legislação do trabalho aos sindicatos, na alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º. Para esse efeito foi promovida a apreciação pública, de 25 de novembro de 2016 a 25 de dezembro de 2016, através da publicação deste projeto de lei na Separata da IIª Série do Diário da Assembleia da República n.º 36/XIII, de 25 de novembro de 2016, nos termos do artigo 134.º do Regimento, bem como dos artigos 469.º a 475.º do [Código do Trabalho](#) ¹, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A respetiva discussão na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária de dia 12 de junho de 2017 - cfr. Súmula da Conferência de Líderes n.º 43, de 24 de maio).

O GP do PCP pretende alterar o regime do trabalho temporário, procedendo à 12.^a alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, com vista a proteger os direitos dos trabalhadores e a combater a precariedade laboral. Assim, promove alterações aos artigos **173.º, 175.º a 179.º, 181.º, 182.º, 183.º, 185.º e 186.º do Código do Trabalho**, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto. **Adita um artigo 172.º-A (Direito de informação)** e revoga o **n.º 2 do artigo 175.º do Código do Trabalho**. Assegura que das alterações previstas na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das atuais condições de trabalho e que todas as alterações nas relações laborais já estabelecidas que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

¹ Alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto.

II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

• **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

O Projeto de Lei n.º 330/XIII/2.^a é subscrito por treze Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e no artigo 118.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (doravante Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

Toma a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, embora possa ser objeto de aperfeiçoamento em caso de aprovação, dando assim cumprimento aos requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

De igual modo encontram-se respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que este projeto de lei não parece infringir princípios constitucionais (sobre direitos laborais cfr. artigos 53.º, 58.º e 59.º da Constituição) e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

• **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O título da presente iniciativa legislativa - “*Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)*” - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, conhecida como *lei formulário*², embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

Segundo as regras de legística formal, “o título de um ato de alteração deve referir o título do ato alterado, bem como o número de ordem de alteração”³, o que sucede neste caso concreto com o Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro](#). Consultado o [Diário da República Eletrónico](#) verifica-se que efetivamente o Código do Trabalho foi modificado, até à data, por onze diplomas legais. Os mesmos surgem elencados no artigo 2.º do projeto de lei, estando assim observado o disposto no n.º 1 do artigo 6.º da *lei*

² Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, que estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas, alterada e republicada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e 43/2014, de 11 de julho.

³ Duarte, David *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Almedina, pág. 201.

formulário, segundo o qual “Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”.

Assim, quanto ao título, apenas se sugere que o numeral ordinal, utilizado na indicação do número de ordem de alteração, seja redigido por extenso, de acordo com as regras de legística formal⁴.

Os autores não promoveram a republicação, em anexo, do Código do Trabalho, não parecendo verificar-se as regras sobre republicação de diplomas alterados, previstas no n.º 3 artigo 6.º da *lei formulário*, uma vez que o articulado do Código do Trabalho não é alterado em mais de 20 % - alínea b) – e porque, apesar de existirem “mais de três alterações ao ato legislativo”, se trata de um código – exceção constante alínea a), *in fine*.

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do Diário da República, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 7.º estabelece o seguinte: “A presente lei entra em vigor, nos termos gerais, no 5.º dia após a publicação.” Ora, analisando o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, segundo o qual os atos legislativos “entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação”, e no n.º 2 do mesmo artigo, que prevê que, na falta de fixação do dia, os diplomas “entram em vigor, em todo o território nacional e estrangeiro, no 5.º dia após a sua publicação”, verifica-se que esta norma, apesar de cumprir materialmente os pressupostos legais, pode ser melhor concretizada nos trabalhos da especialidade ou na fase de redação final. Com efeito, parece preferível ou especificar o início de vigência (“A presente lei entra em vigor no quinto dia após a publicação”) ou eliminar a norma de vigência (aplicando-se o mesmo período, mas como *vacatio legis*, nos “termos gerais”).

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da *lei formulário*.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

A revisão do Código do Trabalho levada a efeito pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁵, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)⁶,

⁴ Duarte, David *et al* (2002), *Legística*. Coimbra, Almedina, pág. 166.

⁵ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X/3.ª](#).

⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X/4.ª](#).

[53/2011, de 14 de outubro](#)⁷, [23/2012, de 25 de junho](#)⁸, [47/2012, de 29 de agosto](#)⁹, [11/2013, de 28 de janeiro](#)¹⁰, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹¹, [27/2014, de 8 de maio](#)¹², [55/2014, de 25 de agosto](#)¹³, [28/2015, de 14 de abril](#)¹⁴, [120/2015, de 01 de setembro](#)¹⁵, [8/2016, de 1 de abril](#)¹⁶, e [28/2016, de 23 de agosto](#)¹⁷ ([Código do Trabalho](#) – CT 2009), incidiu sobre o regime do trabalho temporário, designadamente quanto à sua sistematização e inserção legislativa.

O regime do trabalho temporário, no nosso ordenamento jurídico, nunca integrou a legislação geral relativa ao contrato do trabalho, constando sempre de legislação extravagante.

Com a revisão do atual Código do Trabalho (CT2009) operada pela referida Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o regime do trabalho temporário passou (pelo menos parcialmente) a constar, em particular, dos [artigos 172.º a 192.º](#).

A incorporação do regime do trabalho temporário no [CT2009](#), todavia, não é, nem plena, nem total, na medida em que não abrange as matérias relacionadas com a empresa de trabalho temporário e com o exercício da respetiva atividade, cujo regime consta atualmente do [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#)¹⁸, alterado pelas [Leis n.ºs 5/2014, de 12 de fevereiro](#), [146/2015, de 9 de setembro](#) e [28/2016, de 23 de agosto - versão consolidada](#), que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário.

Efetivamente, o atual Código do Trabalho, na Secção VI, do Capítulo I, do Título II, trata das seguintes matérias respeitantes ao trabalho temporário:

- a. Disposições gerais relativas ao regime do trabalho temporário ([artigos 172.º a 174.º](#));
- b. Regime jurídico dos contratos envolvidos na relação triangular típica do trabalho temporário – contrato de utilização de trabalho temporário ([artigos 175.º a 179.º](#)), contrato de trabalho temporário ([artigos 180.º a 182.º](#)) e contrato por tempo indeterminado para cedência temporária ([artigos 183.º a 184.º](#));
- c. Regime relativo à prestação de trabalho por parte do trabalhador temporário ([artigos 185.º a 189.º](#));

⁷ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª](#).

⁸ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª](#).

⁹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII/1.ª](#).

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 110/XII/2.ª](#).

¹¹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª](#).

¹² Teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII/3.ª](#).

¹³ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª](#).

¹⁴ Teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª](#) (PS).

¹⁵ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4.ª](#) (PCP), [867/XII/4.ª](#) (PSD e CDS-PP), e [814/XII/4.ª](#) (BE).

¹⁶ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1.ª](#) (PS), [8/XIII/1.ª](#) (PCP), [20/XIII/1.ª](#) (PEV), e [33/XIII/1.ª](#) (BE).

¹⁷ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 55/XIII](#) (BE) e [146/XIII](#) (PS).

¹⁸ Revogou a Lei n.º 19/2007, de 22 de maio, na parte não revogada pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho.

- d. Regras relativas à caução prestada pela empresa de trabalho temporário ([artigos 190.º e 191.º](#)), bem como as sanções acessórias aplicáveis às empresas de trabalho temporário ([artigo 192.º](#)).

Nos termos do novo Código do Trabalho, o contrato de trabalho temporário é um contrato formal, obrigatoriamente reduzido a escrito e sujeito a um conjunto de formalidades, devendo conter: a indicação dos contraentes; a indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato; a atividade contratada; o local e período normal de trabalho; a retribuição; o início de vigência do contrato; o termo do contrato; e a data da respetiva celebração. Em caso de falta de forma, omissão ou insuficiência dos motivos determinantes da contratação, considera-se que o trabalho é prestado em regime de contrato de trabalho sem termo perante a empresa de trabalho temporário, podendo o trabalhador optar por uma indemnização nos termos do [artigo 396.º](#). Se o contrato for omisso quanto ao seu termo, considera-se que o mesmo é celebrado pelo prazo de um mês e, nesse caso, não é permitida a sua renovação ([artigo 181.º](#)).

No que se refere ao contrato de utilização de trabalho temporário (CUTT) a lei tipifica os motivos que podem sustentar a celebração do CUTT, enunciando-os de forma taxativa e fazendo-os aproximar, no essencial, dos motivos justificativos da contratação a termo previstos no [artigo 140.º](#)¹⁹. As semelhanças entre os motivos justificativos que suportam a celebração do CUTT e a do contrato de trabalho a termo são significativas. Trata-se, em ambos os casos, de modalidades de trabalho subordinado "atípicas" que se movem dentro de regimes jurídicos restritivos. O recurso ao contrato a termo ([artigo 140.º](#)) e ao trabalho temporário ([artigos 175.º e 180.º](#)) apenas é admitido a título excecional, segundo motivações objetivas taxativamente contempladas na lei e desde que respeitados determinados requisitos de forma e limites temporais ([artigo 175.º](#)).

A propósito da duração do CUTT, o [artigo 175.º](#) determina que não pode exceder o período de tempo estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador; por outro lado o mesmo artigo estabelece que não é permitido celebrar CUTT para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

¹⁹ Artigo 140.º - Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo.

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 - Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

A Empresa de Trabalho Temporário (ETT) contrata, remunera, cumpre as obrigações para com a segurança social, subscreve o seguro contra acidentes de trabalho e exerce o poder disciplinar sobre o trabalhador temporário, cedendo-o onerosamente ao utilizador, este último, por sua vez, por delegação da ETT, exerce sobre o trabalhador os poderes de direção próprios do empregador, designadamente os poderes determinativo confirmativo e da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais. O trabalhador temporário, é contratado pela ETT, mas presta a sua atividade em benefício direto do utilizador.

A [Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos](#) (APESPE RH)²⁰, afirma que as empresas podem melhorar a sua gestão dos recursos humanos através do trabalho temporário organizado que lhes traz diversas vantagens, nomeadamente, *libertam-se das tarefas ligadas ao recrutamento e à seleção dos trabalhadores, ao processamento de salários, e ao cumprimento das obrigações legais e sociais, e do exercício do poder disciplinar; aproveitam o saber e a experiência acumulados das Empresas de Trabalho Temporário obtendo com maior grau de probabilidade a colaboração de trabalhadores com o perfil mais adequado aos postos de trabalho a preencher, assim como podem, também, beneficiar da experiência e saberes acumulados pelos trabalhadores temporários em tarefas idênticas noutras empresas; têm os trabalhadores qualificados e imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem o tempo de espera que um processo de recrutamento e seleção pode durar; encontram nas Empresas de Trabalho Temporário, um apoio privilegiado de consultoria e gestão de recursos humanos e, sem acréscimo de custos, aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos.*

De acordo com o último o relatório anual [Análise do sector do trabalho temporário – ano 2015](#)²¹ publicado pelo [Instituto do Emprego e Formação Profissional](#), o contributo do Trabalho Temporário (TT) é positivo, quer para os empregadores, na satisfação de necessidades pontuais de contratação, quer para os desempregados, uma vez que constitui uma oportunidade de contacto com o mercado de trabalho.

No quadro da duração do contrato segundo os dados revelados no relatório, a maioria dos trabalhadores tem contrato a termo incerto, representando estes 72,9% do total, no 1.º semestre e 71,9% no 2º semestre, com duração predominantemente inferior a 3 meses.

As atividades económicas mais representativas são o Alojamento e as Atividades de serviços administrativos e de apoio prestado às empresas.

²⁰ A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE RH) é uma associação patronal e empresarial devidamente registada no MTSS e com os seus estatutos mais recentes publicados no BTE n.º 28 de 29 de julho de 2015. A APESPE RH reúne as principais empresas do Sector Privado de Emprego e os seus sócios, atualmente, representam mais de 70% do mercado do trabalho temporário organizado, sendo que, no caso da formação profissional e consultoria de recursos humanos, existem mais de 1500 empresas registadas e certificadas.

²¹ Publicado em dezembro de 2016.

É clara a proliferação dos contratos a termo incerto, em ambos os semestres. Os grupos etários mais representativos nos contratos situam-se entre os 25 e os 54 anos, que representam em conjunto 74,4% dos contratos no 1.º semestre e 61,6% no 2.º semestre; os contratos são realizados maioritariamente em empresas dos sectores industriais e dos serviços; a grande maioria de curta duração e com salários até ao SMN.

Observando a média de dias de contrato por grupo etário, constata-se que, entre os 25 e os 54 anos a média de dias de contrato é superior à média geral, enquanto no grupo etário abaixo dos 25 anos, é substancialmente inferior.

Ao nível do grupo profissional, a média mais elevada observa-se no Pessoal Administrativo, atingindo os 189 dias (no 2.º semestre) e a mais baixa nos Agricultores e trabalhadores qualificados da Agricultura, da pesca e da floresta, com média de apenas 16 e 17 dias de contrato respetivamente, no 1.º e 2.º semestres.

Os contratos com salários mais elevados apresentam contratos médios que variam entre os 180 e os 170 dias no 1.º e 2.º semestres, respetivamente.

O [IEFP](#) organiza e mantém atualizado, disponibilizando eletronicamente para acesso público o registo nacional das Empresas de Trabalho Temporário, que identifica as empresas licenciadas e aquelas em que ocorra a suspensão da atividade a pedido da empresa, caducidade, cessação, revogação da licença, suspensão da atividade por incumprimento ou aplicação de sanção acessória. Assim, de acordo com os dados disponíveis no sítio da *Internet* do IEF, existem atualmente 221 empresas licenciadas²² de trabalho temporário e 209 não licenciadas ou equiparadas a não licenciadas²³.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

ALVES, Nuno de Almeida [et al.] - **Jovens em transições precárias: trabalho, quotidiano e futuro**. Lisboa: Mundos Sociais, 2011. 133 p. ISBN 978-989-96783-04-4. Cota: 44 – 23/2014.

²² [Região de Lisboa](#) – 106.

[Região do Algarve](#) – 8.

[Região do Alentejo](#) – 6.

[Região da Madeira](#) – 9.

[Região Centro](#) – 14.

[Região Norte](#) – 78.

²³ [Com licença suspensa](#) – 21.

[Com licença cessada](#) – 52.

[Com licença revogada](#) – 56.

[Com licença caducada](#) – 61.

[Com licença suspensa por incumprimento](#) – 19.

Resumo: «Este livro procura entender como da precariedade laboral se pode passar à precariedade enquanto modo de vida, focando-se na situação dos jovens inseridos em postos de trabalho pouco qualificados e de baixa remuneração. Procura perceber as condições que levam à precariedade laboral, nomeadamente, o percurso escolar, a entrada no mercado de trabalho, os tipos de contrato e salários. Parte-se então para a análise dos modos de vida destes jovens, considerando-se especialmente os seus baixos rendimentos e a respetiva implicação na gestão do quotidiano, as dificuldades sentidas e os auxílios prestados, especialmente por parte da família. A conjugação destas duas dimensões permite perceber como a precariedade extravasa a condição laboral e contamina os restantes aspetos da vida pessoal, encobrindo as perspetivas de um futuro melhor. Apesar disso, identificam-se diversos tipos de estratégias e iniciativas que procuram superar as dificuldades atualmente vividas. O livro tem por base um estudo qualitativo baseado em 80 entrevistas a jovens trabalhadores com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos.»

ESPADA, Conceição - Stresse e trabalho temporário. **Recursos humanos magazine**. Lisboa. N.º 87 (jul./ago. 2013), p. 22-27. Cota: RP-810.

Resumo: «Hoje em dia, as questões do stresse profissional estão declaradamente alteradas, pois as situações de stresse são causadas mais pelas questões de instabilidade económica e social. Existe uma pressão geral de manter o posto de trabalho, de não se ir para o desemprego e de se aguentar um determinado compromisso financeiro, muitas vezes difícil de manter.

Como tal, a insegurança e a incógnita de se ter trabalho hoje e amanhã são, de certa forma, uma generalidade, independentemente de se ter contrato ou não. Posto isto, o trabalho temporário abarcou novos contornos, ou seja, no passado recente era uma situação nitidamente de instabilidade e insegurança para a maioria das pessoas (exceto para aqueles que o tinham como opção). Hoje em dia, quem viveu na situação de trabalho temporário durante algum tempo habituou-se a viver sem uma certeza para amanhã e, como tal, tem uma maior capacidade de viver a incerteza dos tempos atuais.

Estudos recentes (da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa) indicam que atualmente existe uma maior tendência de diminuição do stresse nos trabalhadores temporários do que nos permanentes. Na atualidade, com a mudança do mercado e da situação económica, é preferível ter um trabalho temporário do que estar desempregado!»

FREITAS, Pedro Petrucci de – Da acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. Ano 73, n.º 4 (out./dez. 2013), p. 1423-1443. Cota: RP-172.

Resumo: O presente artigo aborda a questão da precariedade laboral, nomeadamente a utilização indevida da figura do contrato de prestação de serviços na relação de trabalho subordinado e como esta situação pode levar a uma ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho. Este tema é analisado tendo em conta os seguintes tópicos: antecedentes e indicadores relativos à utilização indevida de contratos de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado; procedimento em caso de utilização indevida de contrato de

prestação de serviços; da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho; outros efeitos – a regularização do contrato de trabalho perante a Segurança Social; breves conclusões.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - A precaridade: um novo paradigma laboral? In **Congresso Europeu de Direito do Trabalho**. Coimbra : Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5546-6. P. 37-55. Cota: 12.06.9 - 223/2014.

Resumo: Segundo o autor deste artigo todas as transformações na esfera laboral convergem num único sentido: uma precarização cada vez maior da situação do trabalhador, onde a segurança no emprego desapareceu. O tema da precarização é desenvolvido ao longo do artigo tendo em conta os seguintes tópicos: a estabilidade como modelo clássico de relação laboral; as crises económicas e a sua repercussão no Direito do trabalho; a globalização da economia e os seus efeitos na legislação laboral; as transformações no Direito do Trabalho; a nova realidade do trabalho precário.

MARQUES, Jorge Manuel Pereira - **O contrato de trabalho a termo resolutivo como instrumento de política económica: entre a eficiência e a validade**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. 196 p. ISBN 978-972-32-1932-6. Cota: 12.06.9 – 323/2011

Resumo: O autor apresenta o contrato a termo numa perspetiva diferente, considerando que ele desempenha um importante papel como instrumento de política económica. Não se trata contudo de efetuar a apologia desta forma de contratação, já que algumas virtudes que comporta não fundamentam tal postura, mas também não faz uma crítica frontal, pois, nas palavras do autor, os inconvenientes que encerra não justificam a sua repulsa liminar.

O autor começa por delinear o contexto evolutivo desta forma de contratação, passando de seguida à sua análise detalhada. Identifica duas funções distintas: uma positiva, conseguida através da celebração do contrato (criação, desenvolvimento, manutenção e extinção de empresas); e uma função negativa obtida pela cessação do contrato (adaptação do nível de mão-de-obra às fases desfavoráveis e diminuição da conflitualidade interna).

MOTA, Ana Elizabete - Superexploração: uma categoria explicativa do trabalho precário. In **A segurança social é sustentável**. 1.ª ed. Lisboa: Bertrand, 2013. ISBN 978-972-25-2681-4. P. 291-312. Cota: 28.36 – 202/2017.

Resumo: «Este ensaio é resultado das pesquisas que venho realizando desde os anos 1990, cujo objeto são as relações entre a dinâmica do capitalismo contemporâneo, as transformações no mundo do trabalho e as políticas de proteção social. De inspiração marxiana, o pressuposto que orienta a discussão revela o meu modo de pensar a realidade: se a aparência e a essência dos fenómenos se confundissem, toda a ciência seria desnecessária, porque perderia a sua finalidade – que é conhecer a realidade e as suas tendências numa perspetiva crítica. Esta realidade à qual me refiro é a sociedade capitalista, que cria e recria historicamente mecanismos e engrenagens para assegurar a sua reprodução, sempre conflitiva e contraditória, determinada pelos movimentos de acumulação de riqueza e da pauperização dos trabalhadores. Daí ser a desigualdade social inerente ao

desenvolvimento do capitalismo, quaisquer que sejam os seus movimentos conjunturais.»

NOVOS proletários: a precariedade entre a «classe média» em Portugal. Lisboa: Edições 70, 2012. 153 p. ISBN 978-972-44-1719-6. Cota: 44 – 99/2013.

Resumo: Na presente obra os seus autores procuram refletir sobre o modo como o processo de precarização laboral em curso, ao impor-se como um modelo global de gestão do trabalho, se tem estendido a profissões e atividades qualificadas. Este volume apresenta reflexões de enquadramento sobre esta questão, desde as dinâmicas recentes de mobilidade social na sociedade portuguesa, até à integração laboral dos jovens, passando pela relação da precariedade com formas de organização política.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

No âmbito da alínea b) do número 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do referido Tratado, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea b) TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, nomeadamente no que se refere a formas de trabalho como o trabalho a termo, sazonal ou temporário.

Relativamente ao trabalho temporário, o [Acordo-Quadro relativo aos Contratos de Trabalho a Termo Certo](#) enunciava, no seu preâmbulo, a intenção de elaboração de um acordo semelhante neste âmbito.

Também a [Agenda Social](#) para o período até 2010 considerava importante definir novas formas de organização do trabalho e diversidade das modalidades contratuais.

Neste sentido, o trabalho temporário encontra-se regulado a nível europeu pela [Diretiva 2008/104/CE](#), relativa ao trabalho temporário, e que pretende estabelecer um quadro mínimo de proteção para os trabalhadores temporários, com o objetivo de melhorar a sua qualidade, assegurando que o princípio da igualdade de tratamento é aplicável aos seus trabalhadores.

Considera a Diretiva que o trabalho temporário responde às necessidades de flexibilidade das empresas e à proteção dos trabalhadores, aplicando-se a todos os trabalhadores com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário, que sejam cedidos temporariamente a utilizadores a fim de exercerem funções sob a autoridade e direção destes.

Refere-se ainda a empresas públicas ou privadas que sejam empresas de trabalho temporário e a utilizadores que exerçam uma atividade económica, com ou sem fins lucrativos.

De acordo com seu o artigo 5.º, o princípio da igualdade de tratamento determina que as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários são, enquanto durar a respetiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados diretamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função, salvo as exceções previstas no mesmo artigo.

A Diretiva prevê também o dever de informação dos trabalhadores temporários sobre lugares vagos no utilizador; a proibição das empresas de trabalho temporário cobrarem honorários aos trabalhadores pelo recrutamento por um utilizador; a proibição dos utilizadores impedirem o acesso dos trabalhadores temporários às infraestruturas e equipamentos coletivos do utilizador; possibilidade de acesso dos trabalhadores temporários às oportunidades de formação dos trabalhadores dos utilizadores.

Importa ainda aludir ao facto previsto no n.º 2 do artigo 6.º: os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que sejam ou possam ser declaradas nulas as cláusulas que proibam ou tenham por efeito impedir a celebração de contratos de trabalho ou a constituição de uma relação de trabalho entre o utilizador e o trabalhador após o termo da sua cedência.

Refira-se também que a aplicação da Diretiva não pode constituir motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de proteção dos trabalhadores nos domínios que abrange.

Do mesmo modo, estabelece-se que cabe aos Estados-Membros adotar as sanções adequadas em caso de incumprimento das disposições que decorrem da Diretiva.

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países europeus: Bélgica e Espanha.

BÉLGICA

A [Lei de 24 de Julho de 1987, sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs](#), com as sucessivas alterações, define o trabalho temporário como a atividade exercida no contexto de um contrato de trabalho e tendo por objeto proceder à substituição de um trabalhador permanente ou responder a um acréscimo temporário de trabalho ou assegurar a execução de um trabalho excecional.

Por substituição de um trabalhador permanente entende-se:

- A substituição de um trabalhador, em relação ao qual a execução do contrato de trabalho se encontra suspensa, salvo em caso de falta de trabalho por razões económicas ou por força de intempéries;
- A substituição temporária de um trabalhador cujo contrato chegou ao fim;

- A substituição temporária de uma pessoa cujo estatuto é fixado unilateralmente pelo Estado e que deixou de exercer as suas funções ou as exerce somente a título parcial;
- A substituição temporária de um trabalhador que reduziu as suas prestações de trabalho no quadro do sistema regulamentado pela lei de interrupção da carreira.

Em caso de substituição de um trabalhador permanente, o trabalhador temporário deve pertencer à mesma categoria profissional que o trabalhador que vai substituir.

Nos termos da citada lei, a duração dos contratos de trabalho temporário é limitada a um período de seis meses, podendo ser prorrogada por mais seis meses.

A [*Convention collective de travail n.º 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire*](#), enumera de forma limitativa as atividades que podem constituir trabalho excecional e determina que essas atividades não podem constituir o campo de ocupações habituais da empresa utilizadora que recorre ao trabalho temporário. Constitui designadamente trabalho excecional:

- A realização de tarefas de preparação, funcionamento e desmontagem de feiras, salões, congressos, jornadas de estudos, seminários, exposições, estudos de mercado, etc.;
- A realização de secretariado a executivos que se deslocam temporariamente à Bélgica;
- A realização de trabalho para embaixadas, consulados e organismos internacionais com o consentimento prévio das organizações representativas belgas de trabalhadores;
- Realização de trabalhos com vista a uma execução momentânea de tarefas especializadas que exijam qualificação profissional específica;
- Este tipo de trabalho não pode, por via de regra, gerar contratos de duração superior a três meses (sem possibilidade de prorrogação). No caso dos trabalhos de balanço e inventário, a duração máxima do recurso a este tipo de trabalho é de sete dias.

Relativamente à matéria em análise pode consultar o sítio [*Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale*](#)

ESPANHA

A [*Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal*](#) (versão consolidada), regulou pela primeira vez no ordenamento jurídico espanhol, as atividades das Empresas de Trabalho Temporário (ETT), cujo objetivo consiste em colocar trabalhadores à disposição das empresas utilizadoras com o fim de satisfazer necessidades temporárias destas.

Este diploma foi objeto de diversas alterações, nomeadamente pela [*Ley 29/1999, de 16 de julio*](#), que deu ao trabalhador deste tipo de empresas uma maior segurança jurídica na sua relação de trabalho com a empresa utilizadora, fomentando a sua estabilidade no emprego e melhorando as suas condições salariais. Desta

Projeto de Lei n.º 330/XIII (2.ª) (PCP)

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

maneira, o legislador impõe uma mínima igualdade salarial dos trabalhadores das ETT em relação aos das empresas utilizadoras respetivas. Foi também alterada em matéria de contratação pela [Ley 12/2001, de 9 de julio](#), que permite que a empresa de trabalho temporário celebre com o trabalhador um contrato de trabalho para a cobertura de vários *contratos de disponibilidad* sucessivos, com empresas utilizadoras diferentes, sempre que tais *contratos de disponibilidad* (*contratos de puesta a disposición*)²⁴ estejam plenamente determinados no momento da assinatura do contrato de trabalho e respondam, em todos os casos, a uma situação de contratação eventual dos contemplados na [alínea b\) do n.º 1 do artigo 15.º](#) do [Estatuto dos Trabalhadores](#), devendo ser formalizada no contrato de trabalho cada disponibilidad.

A [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), foi ainda alterada pela [Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral](#), que de acordo com o seu preâmbulo, o [Serviço Público de Empleo](#) tem sido insuficiente na gestão e colocação de trabalhadores, e pelo contrário as empresas de trabalho temporário têm sido um potente agente dinamizador do mercado de trabalho. Na maioria dos países da União Europeia, estas empresas operam como agências de colocação. As instituições comunitárias vêm sublinhando que as referidas empresas de trabalho temporário contribuem na criação de postos de trabalho e na participação e inserção de trabalhadores no mercado de trabalho. Neste sentido, o Governo, decidiu através desta Lei nº 3/2012, de 6 de julho, alterar o regime jurídico da atividade das empresas de trabalho temporário e autorizá-las a operarem como agências de colocação. A partir da entrada em vigor desta lei, as empresas de trabalho temporário podem atuar como agências de colocação, após solicitarem a correspondente autorização junto do Serviço Público de Empleo competente, de acordo com o estabelecido no [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

As empresas que pretendam realizar a atividade de trabalho temporário devem solicitar autorização administrativa e reunir um conjunto de requisitos a fim de assegurar tanto a manutenção dos direitos dos trabalhadores contratados para ceder à entidade utilizadora, como a transparência e o funcionamento das empresas de trabalho temporário ao abrigo do [Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo](#), por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.

Nos termos do [artigo 1.º](#) da citada [Ley 14/1994, de 1 de junio](#) uma empresa de trabalho temporário (ETT), é aquela cuja atividade fundamental consiste em pôr à disposição de outra empresa utilizadora, com caráter temporário, trabalhadores por ela contratados. A contratação de trabalhadores para ceder temporariamente a

²⁴ El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

outra empresa poderá efetuar-se através de empresas de trabalho temporário devidamente autorizadas nos termos previstos da referida lei. O mesmo artigo também prevê que as empresas de trabalho temporário possam atuar como agências de colocação desde que apresentem uma declaração mediante a qual cumpram os requisitos estabelecidos no [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

O [artigo 7.º](#) da aludida Ley 14/1994, de 1 de junio, prevê que aos contratos de cedência de trabalhadores por parte das empresas de trabalho temporário (*contrato de puesta a disposición*) aplica-se, quanto à sua duração, o disposto nos [artigos 11.º e 15.º](#) do Estatuto dos Trabalhadores (ET), aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).

Nos termos do [Estatuto dos Trabalhadores](#), quando uma empresa contrata um trabalhador para a realização de uma obra ou serviço determinado, com autonomia própria dentro da atividade da empresa e cuja execução, embora limitada no tempo, seja em princípio de duração incerta, estes contratos não podem ter uma duração superior a três anos, aumentando até doze meses por convenção coletiva de âmbito setorial estatal ou, na sua falta, por convenção coletiva setorial de âmbito inferior. Decorrido esse prazo, o trabalhador adquire a condição de trabalhador fixo da empresa. As convenções podem estabelecer critérios objetivos e compromissos de conversão dos contratos de duração determinada ou temporários em indefinidos ([artigo 15.º](#)).

O contrato de trabalho temporário (*contrato de puesta a disposición*) pode ainda ser celebrado nas seguintes situações: para assegurar necessidades ocasionais do mercado, acumulação de tarefas ou excesso de pedidos com uma duração máxima de seis meses dentro de um período de doze meses, podendo chegar aos dezoito meses por convenção coletiva; enquanto decorre o processo de seleção ou promoção de pessoal para a empresa utilizadora, com uma duração de três meses; os trabalhadores que num período de trinta meses tenham sido contratados por um prazo superior a vinte e quatro meses, com ou sem solução de continuidade para o mesmo ou diferente posto de trabalho com a mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dois ou mais contratos, adquire a condição de trabalhador fixo da empresa ([artigo 15.º](#) do ET).

A lei também prevê, no seu [artigo 8.º](#), os casos em que as empresas não podem celebrar contratos de "*puesto a disposición*" (contrato de utilização de trabalho temporário), tais como:

- a) Para substituir trabalhadores em greve na empresa utilizadora;
- b) Para realizar trabalhos especialmente perigosos para a segurança e a saúde no trabalho, nos termos previstos da [disposição adicional segunda](#) desta lei e nas convenções ou acordos coletivos de trabalho;
- c) Para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador que nos doze meses anteriores tenha sido objeto de despedimento ilegal, cujo contrato de trabalho tenha cessado por vontade do mesmo com fundamento no incumprimento por parte da entidade patronal, por despedimento coletivo, ou causas objetivas, exceto nos casos de motivos de força maior;
- d) Para ceder trabalhadores a outras empresas de trabalho temporário.

Por sua vez, a lei permite a celebração de contratos de “*puesto a disposición*” (contrato de utilização de trabalho temporário), nomeadamente para a realização de uma obra ou serviço determinado cuja execução embora limitada no tempo, é, em princípio, de duração incerta; para atender às exigências circunstanciais do mercado, acumulação de tarefas ou excesso de pedidos ainda que tratando-se de atividade normal da empresa; para substituir trabalhadores da empresa com direito a reserva de posto de trabalho; para assegurar de forma temporária um posto de trabalho permanente enquanto decorra o processo de recrutamento ou promoção de pessoal.

O contrato de trabalho temporário é um contrato formal, obrigatoriamente reduzido a escrito. Caso não se observe tal exigência, o mesmo presume-se celebrado por tempo indefinido ([artigo 8.º](#) do Estatuto dos Trabalhadores).

Para melhor desenvolvimento sobre o regime de trabalho temporário pode consultar o sítio do [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#).

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

• Iniciativas legislativas

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se encontrou qualquer iniciativa legislativa sobre matéria conexa com a presente.

• Petições

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar (AP), não se identificou qualquer petição pendente, neste momento, sobre matéria idêntica.

V. Consultas e contributos

• Consultas obrigatórias

Estando em causa matéria laboral, para os efeitos da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da [Constituição](#) e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 134.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), bem como dos artigos 469.º a 475.º do

[Código do Trabalho](#), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro²⁵, a presente iniciativa foi publicada para apreciação pública de 25 de novembro a 25 de dezembro de 2016, na [Separata da II.ª Série do Diário da Assembleia da República n.º 36/XIII](#), de 25 de novembro de 2016, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Os contributos das diversas entidades que se pronunciaram em sede de apreciação pública podem ser consultados neste [link](#).

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em face da informação disponível, não é possível determinar ou quantificar eventuais encargos orçamentais resultantes da aprovação da presente iniciativa, mas não parecem previsíveis em face do teor da iniciativa.

²⁵ A Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, e 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, e 28/2016, de 23 de agosto.

