

De: noreply@ar.parlamento.pt [<mailto:noreply@ar.parlamento.pt>]

Enviada: sexta-feira, 23 de dezembro de 2016 17:18

Para: DAC Correio <DAC.Correio@ar.parlamento.pt>

Assunto: Apreciação Pública do(a) Projeto Lei Nº 330/XIII

Contributo para a Apreciação Pública do Projeto Lei Nº 330/XIII

| | |
|--|--|
| Diploma: | Projeto Lei |
| N.º: | 330/XIII |
| Identificação do sujeito ou entidade: | Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP |
| Morada ou Sede: | Av. Vasco da Gama nº 29 |
| Local: | Lisboa |
| Código Postal: | 1449-032 Lisboa |
| Endereço Eletrónico: | ccp@ccp.pt |
| Texto do Contributo: | <p>Em geral Como se reconhece na Exposição de motivos deste Projecto de Lei (PL), o trabalho temporário emprega, hoje, mais de 150 mil trabalhadores. Os Proponentes aparentam considerar este um dado negativo, mas não é, pelo contrário. O trabalho temporário é vantajoso para os trabalhadores. Conseguem, por esta via, um emprego que não conseguiriam de outro modo. Garante-lhes ocupação em situações em que não têm disponibilidade para ocupação a tempo inteiro ou com horários regulares. Assegura-lhes a contratação por entidades (as empresas de trabalho temporário – ett) que são sempre idóneas, fiscalizadas, que prestam caução pelos salários, que dão formação profissional especializada. O trabalho temporário é de interesse também para os utilizadores. Garante-lhes a contratação célere de trabalhadores qualificados e credenciados pela ett, com formação profissional. O trabalho temporário é, por fim, de interesse para a economia e sociedade portuguesas. Dá emprego a trabalhadores que, de outro modo, o não obteriam: os utilizadores de trabalho temporário, empresariais ou não, não recorrem ao trabalho temporário como alternativa à contratação directa de trabalhadores; trata-se de ocupações específicas, precárias, que não justificam a contratação para os quadros da empresa, ainda que temporário. O trabalho temporário assegura uma ocupação laboral, que muitas vezes é a antecâmara da</p> |

contratação directa pelos utilizadores, a muitas dezenas de milhar de trabalhadores. Em especial 1) Art. 173º/3 Procurar estabelecer, ficticiamente um vínculo directo do trabalhador ao utilizador como consequência (sanção?) da falta de licença da empresa de trabalho temporário é: a) penalizar o utilizador por uma irregularidade que é da responsabilidade alheia; b) substituir um vínculo contratual existente (entre o trabalhador e a ett) por um vínculo permanente com quem nunca contratou o trabalhador; c) criar uma ficção de emprego condenado à extinção, pois que se passa a ocupar “por tempo indeterminado” um posto de trabalho que não existe. 2) Art. 175º Os motivos de admissibilidade do trabalho temporário são aqui reduzidos a quase nada. Elimina-se a admissibilidade do trabalho temporário por necessidade intermitente de mão-de-obra, por exemplo. Isto significa desvirtuar a figura, excluindo-a nos casos em que mais se justifica por natureza. Como contrato a termo que é, o contrato de trabalho temporário deveria ser admitido em todos os casos em que o é o contrato de trabalho a termo (art. 140º CT). 3) Art. 176º A remissão para os números 2 a 4 do art. 175º não faz tecnicamente sentido. 4) Art. 177º Sobre a alteração proposta, deve salientar-se que a mesma pode suscitar situações de contradição entre dispositivos legais por duas ordens de razões. Em primeiro lugar, porque é lícito às ett, como a outras entidades, recorrer ao Mecanismo Equivalente, previsto na Lei 70/2013, em alternativa ao Fundo de Compensação. Em segundo lugar, porque os contratos de trabalho temporário estão excluídos da aplicação do regime do Fundo de Compensação/Mecanismo Equivalente quando tenham duração igual ou inferior a dois meses (art. 2º da Lei nº 70/2013 com a redacção dada pelo Decreto-lei n.º 210/2015). Impõe-se, pois, que se conciliem regimes para evitar contradições no sistema. 5) Art. 178º Limitar a duração do contrato de utilização de trabalho temporário a 6 meses é, na prática, proibi-lo na maior parte das situações que continuam a justificá-lo. Não faz sentido excluir o trabalho temporário necessário e materialmente lícito. 6) Art. 179º Aumentar artificialmente o intervalo entre contratos de utilização é negar a sua celebração em casos em que é a própria (mesma) lei que o admite. Transformar uma contra-ordenação (actual redacção) num contrato sem termo fictício nada resolve e não consolida a prazo os direitos do trabalhador. 7) Art. 182º Reduzir a duração do contrato de trabalho temporário de dois anos (actual) para 6 meses constitui o banimento prático da figura em casos em que racionalmente se justifica. 8) Art. 183º Sancionar o utilizador - que, ao contrário do que tem implícito o PL, não tem de ser uma “empresa” – com um contrato sem termo por falta de forma de um contrato (o de trabalho temporário) de que não é parte é inadmissível a todos os títulos. 9) Arts. 186º e 172º-A Não faz sentido obrigar o utilizador a pesquisar as associações sindicais existentes no sector ou região para fazer uma comunicação da utilização de um trabalhador que não é seu e que, muito provavelmente, não está sindicalizado.

Data:

23-12-2016 17:18:08