

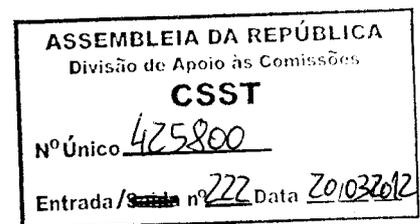
João Pereira da Silva

De: Anabela Santos em nome de DAC Correio
Enviado: terça-feira, 20 de Março de 2012 09:53
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: FW: Apreciação Pública do Projeto Lei Nº 162/XII
Anexos: Parecer_APESPE_ProjectoLei162XII.pdf

De: noreply@ar.parlamento.pt [<mailto:noreply@ar.parlamento.pt>]
Enviada: segunda-feira, 19 de Março de 2012 18:16
Para: DAC Correio
Assunto: Apreciação Pública do Projeto Lei Nº 162/XII

Contributo para a Apreciação Pública do Projeto Lei Nº 162/XII

Diploma:	Projeto Lei
N.º:	162/XII
Identificação do sujeito ou entidade:	Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego
Morada ou Sede:	Rua Quirino da Fonseca, 15, RC A
Local:	Lisboa
Código Postal:	1000-250 Lisboa
Endereço Eletrónico:	presidente@apespe.pt
Texto do Contributo:	Exmos Senhores, A APESPE vem por este meio enviar a sua posição face ao Projecto de Lei 162/XII em discussão. Anexamos o nosso contributo. Melhores Cumprimentos, Marcelino Pena Costa Presidente APESPE
Data:	19-03-2012 18:15:57



Proposta de Lei n.º 162/XII
(3ª alteração ao Código do Trabalho)**PARECER APESPE****1. INTRÓITO**

O Trabalho Temporário de Agência, que a APESPE – Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego – representa como associação de empregadores, é indiscutivelmente criador de emprego e um excelente facilitador da entrada de jovens nos mercados de emprego.

Em toda a Europa, seja qual for o grau de flexibilização dos regimes laborais, o trabalho temporário organizado é considerado pelas empresas como uma ferramenta de gestão dos recursos humanos e, pelos políticos, como o complemento natural da flexibilidade consentida.

Pese embora o consensual reconhecimento do exposto, no acordo de concertação social recentemente assinado entre os parceiros sociais há uma grave omissão. Efectivamente, o trabalho temporário de agência (agency work) foi lamentavelmente esquecido ao longo de todos os itens do acordo, com evidente prejuízo na criação de emprego e na geração de oportunidades aos jovens, licenciados ou não.

O trabalho temporário de agência é o complemento da flexibilidade e a sua escolha, ou não, deve ser opção do gestor empresarial.

Não faz sentido que um contrato a termo como é de trabalho temporário não beneficie das medidas legais ou excepcionais tomadas quanto à sua flexibilização.

Os diversos mecanismos de flexibilidade devem ter igualdade de tratamento por parte do legislador. Os ciclos económicos são cada vez mais voláteis, dando origem a uma crescente tensão entre criação e destruição de emprego. A adaptação dos mercados de trabalho a esta nova dinâmica é um dos maiores desafios que as sociedades enfrentam hoje. Nesta

nova e complexa realidade dos mercados, o papel dos intermediários no mercado de trabalho é crucial. Trabalhadores e empregadores precisam de um intermediário para reagir rapidamente para equilibrar a oferta com a procura, e garantir que os níveis máximos de participação no mercado de trabalho são mantidos.

Ninguém pode negar as competências das ETTs em gerar oportunidades de trabalho (mesmo de curta duração) face à inactividade conducente à exclusão social. Em face do exposto, é pois muito lamentável esta exclusão do sector do trabalho temporário, com o inerente reflexo na vertente proposta legislativa. Situação que não podemos de aqui deixar de registar.

A posição da APESPE no que toca ao crescimento da Economia e do Emprego foi já objecto de um documento entregue ao Governo no final do ano transacto, e que aqui se reproduz.

2. CONTRIBUTO DA APESPE PARA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

Consta da exposição de motivos da vertente proposta de lei a espantosa tirada de que *“[...] as empresas de trabalho temporário fazem lucros fabulosos ao beneficiarem de um regime de contratação de trabalhadores muito mais favorável do que a lei geral [...]”*.

Além de constituir um inusitado despautério que nada mais revela senão a mais pura (e lamentável) ignorância — tanto mais grave quando estamos em face de um grupo parlamentar de deputados eleitos para a Assembleia da República — traduz uma falsidade absolutamente inqualificável.

Reflexo aliás da lamentável demagogia dos argumentos utilizados é ainda a asserção de que *“[...] os trabalhadores temporários recebem de ordenado apenas 60% do total pago pelas empresas utilizadoras às empresas de trabalho temporário [...]”*. É que a estrutura de custos do trabalho temporário é absolutamente transparente. Assim, e se uma empresa utilizadora pretender recorrer à cedência de um trabalhador temporário a quem pretenda pagar, por hipótese, € 100,00, a empresa de trabalho temporário, só para fazer face às suas obrigações legais com esse trabalhador temporário (subsídios de férias, natal,

compensação por caducidade, seguro de acidentes pessoais, contribuições para a Segurança Social e formação), e não considerando aqui qualquer margem comercial da sua atividade, terá de receber pelo menos cerca de € 170,00. E pasme-se... Se a ETT receber € 170 para pagar ao trabalhador temporário € 100, está a pagar-lhe, por força de lei, note-se, «apenas» 60% do que recebe! Ora os proponentes da vertente proposta de lei têm obrigação de saber que assim é, pelo que é assaz lamentável que pretendam ilustrar com esta circunstância uns fantasiosos e fabulosos lucros das ETT's.

Aliás, e com vista a elucidar convenientemente os ilustres senhores deputados, segue documento que a APESPE divulga a todos os seus associados, e no qual poderão atestar de forma cabal e transparente, a estrutura de custos do trabalho temporário.

De igual modo constitui uma perfeita mistificação que o trabalhador temporário perca direitos ou segurança no emprego. O trabalhador temporário está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais (cfr. art. 185.º do Código do Trabalho).

O trabalho temporário é, por natureza, genericamente temporário. Isso não significa, porém, que seja desprezível. É através do trabalho temporário que muitos jovens conseguem ingressar no mercado de trabalho, e aí granjear as suas primeiras competências profissionais.

A APESPE não acompanha esta proposta de lei, seja no que à respetiva exposição de motivos diz respeito, seja no que concerne à concreta proposta de alteração legislativa.

Assim, e em alternativa, a APESPE vem, no âmbito da discussão pública da vertente proposta de lei n.º 162XII, apresentar o conjunto de medidas que entende serem cruciais com vista ao crescimento da economia e do emprego, no que à revisão do regime jurídico do trabalho temporário diz respeito, a saber:

A. Flexibilização do quadro de licitude no recurso ao Trabalho Temporário de Agência

- i. Admissibilidade do recurso ao TT sempre que houver uma necessidade transitória de trabalho;
- ii. Consagrar a admissibilidade do recurso ao TT nas chamadas situações objetivas de admissibilidade para o contrato a termo (n.º 4 do art. 140.º do Código do Trabalho);
- iii. Prever a possibilidade de prescindir da justificação, desde que respeitados certos limites percentuais deste tipo de contratação, face ao total de trabalhadores da empresa;
- iv. Aplicar o regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo (Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro) ao Trabalho Temporário de Agência.

No programa do Governo consta especificamente a revisão da actual Lei do TT em algum do seu clausulado (Pag. 28: “[...] No que diz respeito ao TT terão lugar as seguintes medidas: “Admissibilidade do recurso ao TT sempre que houver uma verdadeira necessidade transitória de trabalho;[...]”).

Trata-se de uma decisão mais que correta pois muitas vezes as EU têm dificuldade em enquadrar a sua necessidade no difícil e incompleto quadro de licitude dos CUTT’s

Possuindo as empresas de TTA, pelo seu objecto societário e pela sua experiência específica, um forte know-how em matéria de gestão de recursos humanos, nomeadamente no que ao recrutamento e seleção diz respeito, podem por isso constituir-se como poderosos parceiros no sucesso do lançamento de novas actividades, empresas e estabelecimentos.

Não se percebe, de todo, porque é admitido o recurso ao contrato a termo certo para lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento, mas já não ao contrato de TT.

Por outro lado, e até na linha do reforço das medidas de apoio à contratação de jovens, não se vê por que razão não deva essa medida ser extensível à cedência temporária de trabalhadores, quer de jovens à procura do primeiro emprego, quer de desempregados e longa duração, sendo suficiente qualquer daquelas situações para justificar a celebração dos respetivos CUTT e contratos de TT.

Sugerimos que o cálculo dos limites percentuais para prescindir de justificação deve ter como base o documento único/mapa do quadro do pessoal e deve ser de 30%. Note-se que hoje em dia cerca de 20% do total da população ativa encontra-se contratada a termo.

A par desta, temos igual fatia de cerca de 20% de trabalhadores em regime de prestação de serviço (vulgo, Recibo Verde) — dos quais se estima que cerca de 18% sejam ilegítimos por não corresponderem a situações de verdadeiro trabalho subordinado.

E, depois, apenas cerca de 1,8% da população ativa se encontra contratado em regime de trabalho temporário. Bem abaixo da média europeia, aliás, como acima se deixou já testemunho.

Ora se a estes 1,8% em trabalho temporário somarmos os cerca de 18% da população ativa que são verdadeiros trabalhadores subordinados, mas que se encontram formalmente em regime de prestação de serviços (Recibo Verde), teremos então uma fatia mínima de cerca de 20% que assim se encontraria corretamente enquadrada, não apenas em termos estritamente laborais, mas igualmente em termos fiscais e de segurança social.

B. Flexibilização do quadro de duração no recurso ao Trabalho Temporário de Agência

- i. Rever os limites máximos de duração dos contratos de utilização de TT's e dos contratos de TT, que devem passar para os 3 anos.

Efectivamente, assim se continuaria numa lógica de conformidade com aquilo que era permitido em várias situações nas sucessivas versões da Lei do TT, até 2007.

Sempre se admitiu que o limite de 3 anos se deverá aplicar igualmente ao contrato a termo e ao de TT. Note-se que as situações de admissibilidade do recurso ao contrato a termo são praticamente coincidentes com as do TT, nada justificando que, respeitadas tais situações, não se conceda à empresa a faculdade de optar entre uma ou outra modalidade contratual, em função da racionalidade da gestão e da produtividade e competitividade da própria empresa. Naturalmente que não é possível em rigor «medir» o impacto desta medida.

Contudo, cumpre reconhecer que esta medida conferiria um acréscimo de flexibilidade à gestão empresarial, e, concomitantemente aportaria fatalmente para as empresas uma muito maior competitividade e agressividade no mercado.

É, pois, seguramente uma boa medida, com impacto inegável seja na absorção de mão-de-obra, e conseqüente diminuição da taxa de desemprego, seja no aumento da produtividade.

Mais, sempre haverá de reconhecer que, com uma cedência a poder gozar de um período mais alargado, com um trabalhador a prestar trabalho em determinado utilizador durante um período mais alargado de tempo, a probabilidade de ali mostrar amplamente a sua qualidade e conseqüentemente criar laços mais firmes com a empresa, certamente que reforça de forma inapelável a probabilidade de finda a cedência em lugar de regressar à empresa de trabalho temporário, ali ficar contratado diretamente. Situação que, salvo melhor opinião, não se tem por nada despienda.

Refira-se ainda, aliás, que já nos países nórdicos e de tradição anglo-saxónica, as “agências de colocação de trabalhadores” (agency work) podem colocar trabalhadores por si contratados até 5 anos, no mínimo.

Mais ainda, de sublinhar que isso sucede sempre sem qualquer constrangimento, como o que sucede atualmente com o regime da cedência, mormente o da existência de relações de grupo entre as empresas, uma vez que no caso do trabalho temporário está em causa a própria vocação das empresas de trabalho temporário, e não uma qualquer outra situação de natureza diversa.

Pese embora o exposto, sempre se reconhece que, bem ou mal, historicamente o trabalho temporário sempre teve, no que à duração diz respeito, limites distintos e inferiores aos do contrato a termo.

Assim, e caso se entenda por conveniente, em atenção ao elemento histórico, manter esta destrinça no que à duração respeita, ainda que a mesma, como vimos, não encontre fundamento ou razão de ser bastante, propõe-se que se adotem os seguintes limites, assim não se levando a cabo uma completa equiparação entre o quadro de duração do contrato a termo e o trabalho temporário de agência (vide redação ora proposta para a alínea b) do nº 2 do art. 178.º)

Mesmo assim, note-se, fica ainda uma diferença de 2 anos, entre o limite máximo dos 3 anos agora propostos, e aqueles 5 anos que figuram no ordenamento jurídico anglo-saxónico, ou os 6 anos do contrato a termo incerto, que marcam claramente a diferença.

Note-se que hoje em dia cerca de 20% do total da população ativa encontra-se contratada a termo.

A par desta, temos igual fatia de cerca de 20% de trabalhadores em regime de prestação de serviço (vulgo, Recibo Verde) — dos quais se estima que cerca de 18% sejam ilegítimos por não corresponderem a situações de verdadeiro trabalho subordinado.

E, depois, apenas cerca de 1,8% da população ativa se encontra contratado em regime de trabalho temporário. Bem abaixo da média europeia, aliás, como acima se deixou já testemunho.

Ora se a estes 1,8% em trabalho temporário somarmos os cerca de 18% da população ativa que são verdadeiros trabalhadores subordinados, mas que se encontram formalmente em regime de prestação de serviços (Recibo Verde), teremos então uma fatia mínima de cerca de 20% que assim se encontraria corretamente enquadrada, não apenas em termos estritamente laborais, mas igualmente em termos fiscais e de segurança social.

C. Ajustar o regime dos contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

- i. Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, deixar de condicionar a cedência a terceiros à observância de situações de admissibilidade e duração.

Tratando-se de trabalhadores vinculados à ETT mediante contrato sem termo (trabalhadores permanentes das ETT), não se vislumbra qualquer razão de ser para restringir a sua admissibilidade e duração. Note-se que, a não ser assim, se continuará a verificar uma discriminação negativa daqueles trabalhadores relativamente aos das Empresas de Segurança, de Merchandise e de Limpeza na mesma situação.

Não faz sentido que a Lei force um fim de contrato. O trabalhador está contratado sem vínculo, portanto numa situação não precária, porquê criar-lhe esta instabilidade social? Por que razão temos de observar circunstâncias de admissibilidade, quando o trabalhador tem um vínculo por tempo indeterminado? Não faz sentido.

Mais, pensamos ainda ser muito pertinente que o Governo assuma que deve haver lugar ao reexame das restrições ou proibições à atividade e à derrogação do valor salarial idêntico ao do utilizador pois esses trabalhadores têm a remuneração assegurada durante o período entre as 2 cedências, dado que a Lei em vigor é bastante restritiva da actividade.

Atente-se, aliás, que esta situação se encontra perfeitamente alinhada com o disposto na Directiva Europeia para o Trabalho Temporário, onde o nº 2 do seu art. 5º, sob a epígrafe “Princípio da Igualdade de Tratamento”, prevê expressamente que aquela regra geral — que prevê que as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários serem, 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 — possa ser derrogada pela legislação nacional “[...] sempre que os trabalhadores temporários ligados a uma empresa de trabalho temporário por um contrato permanente continuem a ser remunerados durante o período que decorre entre duas cedências [...]”.

Cumpra referir que a APESPE auscultou os seus associados sobre esta matéria e, de acordo com o feedback recebido, estima que poderíamos verificar um acréscimo de cerca de 5.000 postos de trabalho sem termo, num total de 12.500 para todo o sector, em resultado direto deste abandono do constrangimento da admissibilidade, de todo injustificável.

Em conformidade com as medidas propostas no sentido do crescimento da economia e do emprego, a APESPE desenvolveu mesmo uma concreta proposta de alteração legislativa para a revisão do regime jurídico do trabalho temporário de agência no Código do Trabalho.

Esse trabalho, que adiante de transcreverá, procede à concretização em letra de lei dessas propostas, e é ora enviado por esta associação de empregadores, para ser devidamente ponderado em sede de apreciação pública do vertente proposta de lei n.º 162XII.

Procura-se pois com o presente proposta de lei, introduzir flexibilidade da legislação laboral, e empreender a modernização do mercado de trabalho e das relações laborais, contribuindo com esta alteração legislativa para o aumento da produtividade e da competitividade da economia nacional, promovendo simultaneamente a necessária aproximação do enquadramento jurídico vigente em países congêneres, nomeadamente no contexto do mercado comum europeu.

Ora, as alterações ao regime jurídico do trabalho temporário de agência — que lamentavelmente foram esquecidas no «Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego», assinado no dia 18 de janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social que esteve na génese da alteração legislativa constante da presente proposta de lei — não apenas se encontram perfeitamente alinhadas com o sentido das alterações ora propostas, indo ao encontra aliás do que sucede na generalidade dos países europeus, como constituem mesmo, no entender desta associação, um contributo decisivo e mesmo crucial para a sua eficácia e pleno sucesso no alcançar dos objetivos a que se propõe.

3. DA PROPOSTA DE LEI

Em conformidade com o acime referido, e em consonância com a posição da APESPE já anteriormente informada, entende que a vertente proposta de lei 162XII não merece acolhimento.

Situação que aliás decorre desde logo pela respetiva exposição de motivos que lamentavelmente em muito fica a dever à realidade dos factos.

A APESPE acompanha a preocupação dos proponentes da vertente proposta de lei n.º 162XII no que respeita a eventuais abusos ou ilegalidades que ocorram no setor do trabalho temporário de agência. E para o seu combate, a APESPE estará sempre na linha da frente, em cooperação plena com as instâncias inspetivas, mormente a ACT, como sempre vem sucedendo.

Contudo, aquilo que a APESPE preconiza vai precisamente em sentido contrário ao sustentado no presente diploma, pois entende reafirmar que estamos perante uma oportunidade histórica de promover uma flexibilização da legislação laboral e empreender a modernização do mercado de trabalho e das relações laborais, e, assim, colocar Portugal alinhado com a generalidade das suas congéneres europeias.

Assim sendo, e em conformidade com as medidas concretamente formuladas com vista ao crescimento da economia e do emprego em Portugal, entende a APESPE que para além do constante na vertente proposta de lei, a mesma deveria ainda complementar a alteração dos arts. 175.º a 178.º e 182.º a 185.º do Código do Trabalho, como segue:

**Normativo legal
Redação proposta**

**DIVISÃO II
Contrato de utilização de trabalho temporário**

Artigo 175.º

Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 — O contrato de utilização de trabalho temporário 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 as situações referidas no n.º 2 do artigo 140.º e ainda nos seguintes casos:
- a) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
 - b) Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação da atividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
 - c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
 - d) Realização de projeto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.
- 3 — Além das situações previstas no n.º 1, poderão sempre ser celebrados contratos de utilização de trabalho temporário nas situações referidas nas alíneas a) e b) do n.º 4 do art. 140.º
- 4 — A duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador a que se refere o n.º 1.
- 5 — Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua competência/experiência profissional.
- 6 — Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário 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.
- 7 — Constitui contraordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 176.º

Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 — Cabe ao utilizador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário.
- 2 — É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se referem os n.ºs 1 a 3 do artigo anterior.
- 3 — No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

Artigo 177.º**Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário**

- 1 — O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
- a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respetivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respetiva licença;
 - b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
 - c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respetivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adotada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respetivo contacto;
 - d) Local e período normal de trabalho;
 - e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
 - f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
 - g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
 - h) Data da celebração do contrato.
- 2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
- 3 — O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a atividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.
- 4 — O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter ainda em anexo documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respetivo contrato.
- 5 — O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.
- 6 — No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
- 7 — Sempre que o número de trabalhadores temporários não exceder 30% do número de trabalhadores do utilizador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, o contrato de utilização de trabalho temporário não carece da expressa indicação do motivo justificativo.
- 8 — No caso referido no número anterior, a referência constante da alínea b) do número 1 é substituída pela menção ao número de trabalhadores do utilizador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, nomeadamente para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6, todos do presente artigo.
- 9 — Quando envolva única e exclusivamente a cedência de trabalhadores temporários com contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o contrato de utilização de trabalho temporário não necessita evidenciar o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador
- 10 — Constitui contra-ordenação leve imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas a), c) ou f) do n.º 1.

Artigo 178.º**Duração de contrato de utilização de trabalho temporário**

- 1 — O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto.
- 2 — A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa, nem os seguintes limites:
- seis meses, no caso de vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
 - 24 meses, em caso de acréscimo excecional da atividade da empresa;
 - 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
 - Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;
 - Três anos, nos restantes casos.
- 3 — Sem prejuízo do referido nos n.ºs anteriores, à duração do contrato de utilização de trabalho temporário, serão ainda aplicáveis as alterações que, ainda que a título excecional, venham a incidir sobre o contrato de trabalho a termo, nomeadamente no que à duração e licitude diz respeito.
- 4 — Considera-se como um único contrato o que seja objeto de renovação.
- 5 — No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.
- 6 — O contrato de utilização de trabalho temporário, quando envolva única e exclusivamente a cedência de trabalhadores temporários com contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, não está sujeito aos limites de utilização do n.º 2.

Artigo 182.º**Duração de contrato de trabalho temporário**

- 1 — A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.
- 2 — O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo.
- 3 — A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder os limites constantes do n.º 2 do art. 178.º, sem prejuízo do disposto no seu n.º 3.
- 4 — O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração referidos no número anterior.
- 5 — É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 5 do artigo 148.º
- 6 — À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344.º ou 345.º, consoante seja a termo certo ou incerto.

Artigo 183.º**Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**

- 1 — O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
 - a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
 - b) Menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;
 - c) Atividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;
 - d) Retribuição acordada para os períodos de cedência temporária, bem como para os períodos de prestação de atividade à empresa de trabalho temporário, nos termos dos artigos seguintes.
- 2 — Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.
- 3 — Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
- 4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

Artigo 184.º**Período sem cedência temporária**

- 1 — No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar atividade à empresa de trabalho temporário.
- 2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:
Caso não exerça atividade, a dois terços da retribuição acordada ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;
Caso exerça atividade à empresa de trabalho temporário, à retribuição acordada e correspondente à atividade desempenhada.
- 3 — Constitui contraordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário a violação do disposto neste artigo.

Artigo 185.º**Condições de trabalho de trabalhador temporário**

- 1 — O trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respetivo contrato.
- 2 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.
- 3 — O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.
- 4 — Durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.
- 5 — O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.
- 6 — O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalhador que seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.
- 7 — O trabalhador que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, tem direito, em proporção da duração do respetivo contrato, a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.
- 8 — A retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal de trabalhador contratado por tempo indeterminado para cedência temporária são calculados com base na média das retribuições auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de execução do contrato se este for inferior, excluindo as compensações referidas no artigo 184.º e os períodos correspondentes.
- 9 — O trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 75 % do valor da retribuição base.
- 10 — O disposto no número anterior não se aplica a trabalhador titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, ao qual são aplicáveis as regras de abono de ajudas de custo por deslocação em serviço previstas na lei geral.
- 11 — O utilizador deve informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura.
- 12 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador ou a violação do disposto no número anterior.

4. NOVO LÉXICO

A par das vertentes alterações ora propostas, entendemos ainda que esta é a oportunidade de proceder ao ajustamento do léxico nacional no que ao trabalho temporário diz respeito.

Assim, No ordenamento jurídico português somos definidos como Empresas de Trabalho Temporário (ETT).

No Decreto-Lei das Agências de Colocação, continuámos a ser definidos como ETT's. Temos o estatuto de Empresa, num terreno de igualdade com os outros agentes económicos. Quando mudámos a designação da Associação de APETT para APESPE, seguindo a linha definida no seio da CIETT, vimo-nos confrontados com problemas de tradução/adoção ou não da palavra “agência” (Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego, CIETT), tendo-se optado por Empresas do Sector Privado de Emprego. Somos o Sector Privado de Emprego em complementaridade com o Sector Público de Emprego (IEFP).

Tanto Portugal como os outros países latinos optaram pela designação de Empresas até pela conotação negativa que as “Agências de Colocação” tinham nesses países pelo facto de receberem comissão do trabalhador a colocar.

Esta atividade foi “condenada” pela OIT que veio reformular a Norma, dando abertura ao Trabalho Temporário de Agência Organizado que enquadrou nesse documento fundamental para a nossa atividade que veio assim a reconhecê-la.

Os Anglo-saxónicos optaram pela via de considerar “agency” toas as empresas prestadoras de serviços de RH fossem elas ETT's, Empresas de RS ou Agências de colocação propriamente ditas, e atualmente usam para a nossa atividade a designação de “Agency Work.”

Na sequência do protocolo APESPE/FPUL tivemos a oportunidade de definir com a comunidade científica a melhor designação para as ETT's. A comunidade científica nacional adotou a designação de “Trabalho Temporário de Agência”, através de uma Agência Privada

de Emprego (APE) ou Empresa do Setor Privado de Emprego (ESPE), para nos destriçar das outras formas de trabalho temporário (contrato a termo, subcontratação, etc.).

Assim, deveremos adotar a designação de Agência Privada de Emprego (APE) ou Empresa do Setor Privado de Emprego (ESPE), constituído pelo seu vetor mais dinâmico inovador e criador de emprego que é a atividade típica destas empresas, que no mercado representam o Trabalho Temporário de Agência.

Deste modo, em obediência aos ditames da comunidade científica, por um lado, e de adaptação à terminologia internacional, entendemos que todo o regime legal do trabalho temporário deverá merecer a respetiva adaptação terminológica, reajustando a respetiva terminologia em todos os normativos legais que integrem o respetivo regime legal.

Em suma, e em obediência a esta nova terminologia, teremos que o **Setor Privado de Emprego** faz **Trabalho Temporário de Agência** por intermédio das **Agências Privadas de Emprego** ou **Empresas do Setor Privado de Emprego**

Assim se obterá uma almejada uniformização de linguagem e uma identidade própria de acordo com a designação internacional.

5. CONCLUSÃO

A APESPE considera que a vertente proposta de lei, genericamente ponderada, vai em sentido completamente diverso da esmagadora generalidade dos países europeus, em que a evolução aponta no sentido da flexibilização da legislação laboral, e da modernização do mercado de trabalho e das relações laborais, com reflexo no aumento da produtividade e da competitividade da economia nacional.

Mais, esta associação de empregadores entende que a presente proposta de lei, a ser aprovada, constituiria um verdadeiro retrocesso na tentativa de promover o crescimento da economia e emprego em Portugal, razão pela qual não deve merecer acolhimento.

Razão pela qual entendeu propor a adicional alteração do quadro legislativo referente ao trabalho temporário, nos termos acima concretizados.

Entendemos que, só desta forma ficará plenamente acautelado a efetiva flexibilização e modernização da legislação laboral que constitui o objetivo maior da vertente proposta de lei.

É este o nosso parecer.

O Presidente da Direção

Marcelino Pena Costa

Lisboa, 19 de Março de 2012

Em anexo

O Custo do trabalho temporário

ANEXO

O CUSTO DO TRABALHO TEMPORÁRIO

JUSTIFICAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DOS COMPONENTES INTEGRANTES DO CÔMPUTO DO CUSTO DO TRABALHO TEMPORÁRIO – SUA FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

1. INTRÓITO

O exercício do Trabalho Temporário apresenta inúmeras especialidades inerentes à sua natureza, que o caracterizam como modalidade contratual / relação jurídico-laboral de matriz triangular, onde, para além do **trabalhador temporário**, a posição contratual da entidade empregadora se apresenta desdobrada entre a **empresa de trabalho temporário** (que contrata, remunera e exerce o poder disciplinar) e o **utilizador** (que recebe nas suas instalações um trabalhador que não integra os seus quadros, mas em relação ao qual exerce, por delegação de competências da Empresa de Trabalho Temporário, os poderes de autoridade e direção próprios da entidade empregadora).

Neste sentido, e no que respeita à regulamentação legal desta modalidade contratual, cumprirá aferir quais as reais obrigações contratuais adstritas às Empresas de Trabalho Temporário, no que respeita à execução contratual, porquanto é de extrema utilidade que estas garantam o efeito útil pretendido, em sede legislativa.

Tendo a presente nota informativa o intuito de esclarecer as entidades cujo objeto social se subsume ao exercício da atividade de trabalho temporário, quanto aos aspetos de maior relevância no que concerne ao teor das obrigações referidas, designadamente as carácter remuneratório, passamos a concretizar os dispositivos legais que as determinaram e o modo como tais obrigações contratuais se deverão efetivar.

Em sede da presente análise, os diplomas legais a considerar para o efeito serão, *prima facie*, o **DL n.º 260/09, de 25.09¹** (doravante RJETTAPC), e ainda a **L nº 7/2009, de 12.02** (Código do Trabalho, doravante CT), bem como ainda demais legislação avulsa regulamentadora deste diploma.²

2. RETRIBUIÇÃO

No que respeita à **retribuição a garantir aos trabalhadores temporários**, dispõe o nº 5 do art.º 185º do RJETTAPC, que “[...] à retribuição mínima de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável [...]”.

Segundo refere o nº 6 do mesmo artigo, “[...] O trabalhador tem direito, em proporção da duração do respetivo contrato, a **férias, subsídios de férias e de Natal**, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual [...]”.

Tomando como base de referência o valor - unidade 100,00, os custos relativos a uma Empresa de Trabalho Temporário, no que concerne aos montantes a afetar, em sede de pagamento de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, aos trabalhadores temporários é calculado do seguinte modo:

- Para efeitos de aferição da retribuição mensal horária, deve aplicar-se a fórmula constante do art. 271º do CT.

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

¹ Regula o exercício e licenciamento da atividade das empresas de trabalho temporário, bem como das agências privadas de colocação de candidatos a emprego

² De destacar, exemplificadamente:

- Proteção social na parentalidade (DL nº 91/2009, de 09 de Abril);
- Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (Lei nº 98/2009, de 3 de Setembro);
- Regime jurídico da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro);
- Regulamentação de alguns aspetos do CT (Lei nº 105/2009, de 14 de Setembro);
- Regime processual das Contraordenações Laborais e de Segurança Social (Lei nº 107/2009, de 14 de Setembro)

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

No modelo em análise, e tendo por base o valor/remuneração 100,00, este, multiplicado pelo fator 12, permite calcular a remuneração anual (1200); dividindo-se por 2080 (52 x 40) = 0,57 /hora x 8 = 4,61/dia x 2 = **9,23**

Este valor final (9,23) determinará o valor a atribuir ao trabalhador temporário, a título de retribuição do período de férias, uma vez que se aplica subsidiariamente o regime jurídico referente aos contratos a termo. Ora, nestes termos, e porque com o CT desapareceu a diferença de regimes de férias para contratos de trabalho a termo ou sem termo, da conjugação do disposto nos arts. 239º nº 1 e nº 4 e 245º nºs 1 e 3, todos do referido diploma legal, parece resultar claramente que a proporcionalidade referida no nº 6 do art. 185º do CT, a que cumpre atentar, concretizar-se-á, atentas as disposições conjugadas acima referidas, num período de **2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato**, não sendo para este efeito contabilizados, naturalmente, os períodos de suspensão do contrato de trabalho, nos termos da Lei, e tomando para tal em linha de conta todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi efetivamente prestado trabalho.

Apesar de haver desaparecido a regra³ que estipulava expressamente que nos contratos a termo que não atingissem a duração, inicial ou renovada, de um ano, os trabalhadores teriam direito a período de férias equivalente a 2 dias úteis por cada mês completo de serviço, a verdade é que o novo regime jurídico regulamentador das férias acaba por, de igual modo, se bem que por via diversa e excecional em relação à regra geral do regime das férias, estabelecer uma necessária proporcionalidade — leia-se, naturalmente, os 2 dias por cada mês de duração do contrato — entre o período de férias e os contratos (sejam eles agora a termo ou sem termo) cuja duração não seja superior a de 12 meses, ou em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão.⁴

³ Constante do no nº 2 do art. 21º do DL 358/89 de 17-10

⁴ Cfr. nº 3 do art. 245º do CT

Dado que o **limite de um ano**, ou a **situação de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão** constitui, por via de regra a meta temporal do recurso ao trabalho temporário, continuamos a perfilhar o entendimento de que esta será a fórmula à qual se deve recorrer.⁵

Quanto ao **subsídio de férias**, este será de igual montante, nos termos do nº 2 do art. 264º do CT; daí a referência do valor **9,23%**, tendo como valor-padrão o mesmo valor.

No que respeita ao **subsídio de Natal**, e de acordo com o nº 2 do art. 263º do CT, o valor a afetar é proporcional ao tempo de serviço prestado, nos anos de admissão e de cessação do contrato, ou em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, e igual a um mês de retribuição. A 12 meses, é contabilizado a 8,33 % (100,00:12) = **8,33%**

3. SEGURANÇA SOCIAL

No que respeita às **contribuições relativas à Segurança Social**, e em consonância com o disposto no nº 1 do art.º 13º do RJETTAPC, “[...]Os trabalhadores temporários são abrangidos pelo regime geral da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, **competindo à empresa de trabalho temporário o cumprimento das respetivas obrigações legais [...]**”.⁶

No que respeita às taxas contributivas, e segundo dispõe o art.º 53º do Código Contributivo, a taxa contributiva global do regime geral é de 34,75%, subdividindo-se em 2 parcelas – **23,75% cabe à entidade empregadora e 11% corresponde à quotização do trabalhador beneficiário.**

Nesta esteira de raciocínio, cumprirá às Empresas de Trabalho Temporário a afetação de **23,75%**, para cumprimento das suas obrigações contributivas, em sede de Segurança Social.

⁵ Poder-se-ia aqui levantar a questão de saber se, após o decurso de 1 ano, serão aplicáveis ao trabalho temporário as regras constantes dos nº 1 do art. 237º e nº 1 do art. 238º, ambos do CT, ou, ao invés, não colidirão estas com o princípio da proporcionalidade que consta do nº 6 do art. 185º do mesmo diploma. A questão radica, no fundo, em saber se haverá aqui lugar a uma aplicação subsidiária do regime legal do contrato de trabalho a termo, ou, outrossim, à consideração de que a matéria se encontra já para o caso particular do trabalho temporário, considerando-se, pois, que o trabalhador temporário terá sempre direito a um período de férias *na proporção do tempo de duração do contrato*, isto independentemente do facto de o contrato vigorar para além do período de 1 ano, ou ainda que a cessação do contrato não ocorra no ano civil subsequente ao da admissão.

⁶ Cfr. igualmente o disposto no art. 27º do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial da Segurança Social (doravante “Código Contributivo”), Diploma aprovado pela Lei nº 110/2009, de 16 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei nº 119/2009, de 30 de Dezembro e pelo Decreto-Lei nº 140-B/2010, de 30 de Dezembro e ainda pela Lei nº 55-A/2010, de 31 de Dezembro

Atente-se que a referida percentagem deverá incidir sobre a totalidade do montante remuneratório, que, no exemplo em análise, seria constituído pela unidade de referência 100, acrescida dos proporcionais de férias, subsídio de férias e subsídio de natal, tudo num total de 126,79, como se pode aferir no quadro anexo⁷.

4. SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO

Quanto ao **Seguro de Acidentes de Trabalho**, e no que respeita às obrigações inerentes às Empresas, e bem assim às Empresas de Trabalho Temporário, este é obrigatório nos termos do nº 3 do art. 13º do RJETTAPC, bem como nos termos da Lei nº 98/2009, de 04.9⁸, designadamente no nº 1 do art. 79º, onde se refere que o empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela reparação prevista na presente lei para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro (instituições seguradoras).

Relevante nesta matéria é ainda a consulta da **NORMA 01/2009-R de 8.11**,⁹ que aprova a parte uniforme das condições gerais, e das condições especiais, da apólice de seguro obrigatório de acidentes de trabalho para trabalhadores por conta de outrem — Apólice Uniforme para Trabalhadores Por Conta de Outrem.

Neste contexto, dos seguros relativos a acidentes de trabalho, é de primordial importância o que se estipula nos nºs 4 e 5 do mesmo art. 79º, onde se refere que *“[...]Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição, que não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida [...]”*. Caso em que *“[...] o empregador responde pela diferença relativa às indemnizações por incapacidade temporária e pensões devidas, bem como pelas despesas efetuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respetiva proporção [...]”*.

Por esse motivo, e em sede da presente Nota informativa, **não foram especificados valores em concreto, porquanto esse montante só poderá ser aferido caso a caso, na medida em que**

⁷ Cfr. art. 46º do Código Contributivo acerca da base de incidência contributiva

⁸ Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284º do CT

⁹ Diário da República nº 16, II Série, Parte E, de 23 de Janeiro de 2009

depende diretamente do valor transferido para a seguradora – se só a remuneração base; se a remuneração base mais subsídios e outras prestações complementares que o trabalhador temporário aufera.

5. COMPENSAÇÃO POR CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

No que respeita aos valores a garantir em sede de atribuição de **compensação por caducidade** (arts. 344º e 345º do CT), haverá antes de mais de tomar em linha de conta que neste momento, e desde a entrada em vigor da Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que ocorreu no passado dia 01.11.2011, temos dois regimes jurídicos aplicáveis, a saber:

- Um, já anteriormente vigente, aplicável a todos os contratos de trabalho a termo com data de início anterior a 01.11.2011 (i);
- E outro, aplicável aos novos contratos de trabalho a termo, com vigência a partir do dia 01.11.2011 (ii).

Aos primeiros (i), continua a ser aplicável o mesmo regime que até aqui vinha vigorando, qual seja o da compensação ser variável em função da duração efetiva do contrato, correspondendo *a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.*

Assim, e desde logo, no cômputo do custo do trabalho temporário, sempre haveria de se ter em conta a duração previsível do contrato para se pudesse aferir do respetivo custo para a Empresa de Trabalho Temporário. Como amiúde sucede não ser possível prever com exatidão a efetiva duração de um CUTT, e, por consequência dos CTT a ele agregados, sempre entendemos ser mais prudente continuar a estimar «por cima» o custo do trabalho temporário, tomando pois em linha de consideração os 3 dias de compensação de caducidade para o efeito. Tudo para que, porque nada nos garantia que determinado contrato viesse a durar efetivamente um período superior a 6 meses ainda que fosse essa a legítima expectativa das partes, não colocar a ETT na desagradável situação de ter de suportar um custo efetivo que não fora estimado.

Dito isto, a «novidade» é o novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho (novos contratos), e, entre elas, o contrato de trabalho a termo (ii).

Efetivamente, o diploma acima referenciado¹⁰ procede à segunda alteração ao Código do Trabalho estabelecendo, quanto aos novos contratos,¹¹ um novo sistema de compensação da caducidade do contrato de trabalho a termo.

Assim, e de acordo com as novas regras, para estes contratos o trabalhador passa a ter direito a uma compensação correspondente a *20 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade*.

De notar que o apuramento do valor diário é sempre resultado da divisão por 30 da retribuição mensal e diuturnidades, e em caso de fração de ano o montante da compensação é calculado proporcionalmente.¹²

No que à compensação de caducidade diz respeito — excluindo aqui o regime dos novos contratos, em que o legislador vem expressamente referir que o cálculo do valor diário se faz mediante a divisão por 30 da retribuição mensal, consagrando agora entendimento distinto daquele que anteriormente o PEETT, e, depois, a ACT, na pessoa do Sr. Inspetor-geral¹³, em resposta a uma solicitação direta da APESPE, haviam sustentado no sentido de entenderem “[...] que a fórmula para o cálculo das importâncias retributivas previstas no Código do Trabalho, [...] é de aplicar em todas as circunstâncias em que torne necessário encontrar o valor da retribuição horária, diária ou quando o valor da retribuição é referenciado a dias úteis [...] — e portanto, para os contratos em vigor antes de 01.11.2011, as regras são as que até aqui vinham sendo seguidas, mormente, no que ao entendimento das referidas instituições diz respeito.

Destarte, para efeitos de estimativa de custos do Trabalho Temporário, no cálculo da compensação de caducidade dos contratos em vigor antes de 01.11.2011 (i), dever-se-ia utilizar o coeficiente de **13,85** (remuneração anual (1200) a dividir por 2080 (52 x 40) = 0,57 /hora x 8 =

¹⁰ Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, que procede a segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

¹¹ Consideram-se novos contratos os que sejam celebrados após a entrada em vigor do diploma, que ocorreu em 01.11.2011 (primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação)

¹² Cfr. alínea c) do nº2 do novo art. 366º-A do Código do Trabalho, aplicável *ex vi* nº3 do art. 344º e nº 4 do art. 345º do mesmo diploma, respetivamente para contratos de trabalho a termo certo e incerto

¹³ Carta datada de 09.04.2010 do Sr. Inspetor-geral do Trabalho, Dr. Paulo Morgado de Carvalho

4,61/dia x 3).¹⁴ Ou, quando se optasse, ao invés do sugerido, pelo cômputo de apenas 2 dias, então o coeficiente a adotar seria o de **9,23** (remuneração anual (1200) a dividir por 2080 (52 x 40) = 0,57 /hora x 8 = 4,61/dia x 2).¹⁵

Sucedem porém que esta questão em termos de valor a considerar na estrutura de custos, não se coloca já, pois que os custos a considerar doravante terão sempre de ter em linha de conta os novos contratos. Razão pela apenas estes são agora considerados no quadro final do presente documento.

Assim, a questão que aqui desde logo se colocou foi a de saber, para efeitos de estrutura de custos de trabalho temporário, como apurar o coeficiente mensal correspondente ao valor de 20 dias de retribuição e diuturnidades ano.

Inicialmente, este apuramento seguiu o mesmo critério que até aqui se vinha adotando: apurou-se primeiro o valor mês equivalente àquele valor ano: 1,66 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de contrato.¹⁶

Partindo deste valor mensal, partia-se então para o apuramento do coeficiente, adotando a mesma fórmula que até aqui era adotada: [(100,00 : 30) x 1,66], o que dava um coeficiente **5,53**.

Alguns associados vieram porém suscitar algumas dúvidas, aduzindo diversa fórmula de cálculo. Assim, foi então sustentado que o apuramento daquele coeficiente mensal deveria ser efetuado de acordo com o seguinte raciocínio: primeiro a aferição daquilo a que os 20 dias de retribuição e diuturnidades equivalem em termos de coeficiente (anual) — [(100 / 30) x 20] = 66,66 (coeficiente ano) — e, depois, partir do coeficiente anual para o apuramento do coeficiente mensal — (66,66 / 12) = 5,55 (coeficiente mês).

¹⁴ Caso se optasse por perfilar entendimento de acordo com o qual o cálculo da retribuição de cada dia, para efeitos da determinação da compensação por caducidade do contrato, deveria ser feito dividindo a retribuição base e diuturnidades por 30, e não calculando o valor da retribuição horária, baseado numa interpretação literal do normativo em causa, acrescido do elemento histórico, utilizando-se então o coeficiente de **10,00** [(100,00 : 30) x 3], relativo a 3 dias de compensação

¹⁵ À semelhança do referido na nota anterior, então ter-se-ia utilizado o coeficiente de **6,66** [(100,00 : 30) x 2]

¹⁶ Cálculo formulado de acordo com o seguinte raciocínio: se para um ano completo de antiguidade (12 meses) corresponde uma compensação equivalente a 20 dias de retribuição base e diuturnidades, então para um mês de prestação de trabalho haveria lugar ao pagamento de 1,66 dias de retribuição (20 dias ano a dividir por 12 meses = 1,66 dias por cada mês de trabalho).

Desta forma, o coeficiente a ter em linha de conta na estrutura de custos do trabalho temporário seria o coeficiente **5,55**.

Sem embargo de se nos afigurar que ambos os raciocínios estão corretos, na medida em que estabelecem uma proporcionalidade ao valor legalmente estipulado, qual seja o de 20 dias de compensação por caducidade por ano, sempre se reconhece este segundo raciocínio sempre haverá de ter-se por mais indicado, na medida em que confere uma mais rigorosa correspondência entre o valor ano e o valor mês, indo assim mais adequadamente ao encontro da vontade do legislador, qual seja que o trabalhador receba 20 dias por ano de retribuição e diuturnidades por cada ano completo, ou fração.

De facto, como muito bem constatou o PEETT, numa simples operação de multiplicar o coeficiente de 1,66 mês por 12, teremos um resultado de 19,92 dias e não 20. Do mesmo modo que multiplicar o coeficiente 5,53 do vencimento mensal por 12 meses daria 66,36 do vencimento anual, aquém dos 66,66 a que equivalem os 20/30 avos indicados na lei.

Destarte, parece-nos ser mais correto tomar em consideração o coeficiente de **5,55** o qual, atento tudo o referido supra, deverá ser tido como aquele mais conforme com a lei e com a vontade do legislador. Além de que, porque mais favorável ao trabalhador, sempre militará em seu abono a maior adequação ao princípio do *favor laboratoris*, ainda que tanto a doutrina como a jurisprudência venham entendendo que tal princípio constitui uma mera técnica de resolução de conflitos entre lei e convenção coletiva, não tendo qualquer aplicação quando está em causa uma questão de interpretação da declaração negocial ou de interpretação da lei.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que se refere à **Formação Profissional**, e como dispõe o nº 3 do art. 187º do CT, as Empresas de Trabalho Temporário devem afetar à formação profissional dos trabalhadores temporários, pelo menos, **1%** do seu volume anual de negócios nesta atividade, valor que obviamente concorre para o cômputo final de custos com a atividade de trabalho temporário.

Além deste valor, porém, nos termos dos nºs 1 e 2 do referido normativo do CT, acrescerá ainda a formação profissional a proporcionar obrigatoriamente ao trabalhador temporário, sempre que a duração do contrato, inicial ou renovada, ou a soma das durações sucessivas de contratos de trabalho temporário num mesmo ano civil, exceda ou 3 (três) meses. Neste caso, a duração da formação a ministrar equivalerá a 1% ou 2% do PNT do trabalhador temporário, consoante o contrato durar menos de um ano ou tenha duração igual ou superior a um ano, respetivamente.

Isto sem prejuízo do disposto no nº 8 do art. 131º do CT, de acordo com o qual, a formação contínua que seja assegurada pelo utilizador exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Não se refletiu este valor no custo do trabalho temporário, atento o facto de se procurar acautelar o cumprimento desta obrigação mediante a celebração de Protocolo entre a APESPE e Entidades com capacidade formativa que se venham a comprometer a assegurar esta formação aos trabalhadores, mediante contrapartidas a acordar entre as partes.

Como este valor incide sobre o valor total dos custos acrescidos ainda da margem comercial, optamos por manter no quadro a anterior valor meramente indicativo estimado em **1,96%**

7. CUSTOS – (A)

Para além destes valores, cuja natureza e sede legal se especificou, na discriminação dos componentes integrantes do preço do trabalho temporário contam-se ainda fatores como os **custos de serviço**, que difere necessariamente de Empresa para Empresa, consoante as regras de mercado que pretendem implementar, designadamente no que se refere ao custo inerente ao recrutamento, seleção, colocação e demais procedimentos administrativos, custos de estrutura, etc. **(A)**

8. TOTAL – (B)

A referência **(B)** pretende corresponder ao **total dos montantes já discriminados**, que difere, na proporção das diferenças dos valores aplicados.

9. PREÇO FINAL – (C)

O **PREÇO final a praticar pela Empresa de Trabalho Temporário** respeitará necessariamente ao somatório de todos os custos já descritos, aplicando-se o fator último que respeita à **margem de lucro** da Empresa. – **(C)**

Lisboa, 23 de Novembro de 2011

**** Este texto foi escrito ao abrigo do novo Acordo Ortográfico ****

DISCRIMINAÇÃO DOS COMPONENTES INTEGRANTES DO CÔMPUTO DO CUSTO DO TRABALHO TEMPORÁRIO

CÓDIGO TRABALHO

(Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro)

Os preços finais do negócio a praticar pelas empresas de trabalho temporário, sob pena de estas e as utilizadoras se envolverem em ilegalidades muito graves, dumping social e concorrência desleal, devem respeitar o somatório de todos os custos abaixo descritos:

	<i>REMUNERAÇÃO</i>	UNIDADE REF ^a 100,00
CUSTO SALÁRIO	Férias (9,23%)	9,23
	Subsídio de Férias (9,23%)	9,23
	Subsídio de Natal (8,33%)	8,33
	Total Remuneratório	126,79
	Segurança Social (23,75%)	30,11
	Seguro Acidentes de Trabalho (valor médio)	2,50 ¹⁷
	Compensação por Caducidade (novos contratos)	5,55 ¹⁸
	Formação Profissional	1,96 ¹⁹
	Subtotal	166,91²⁰
	CUSTOS DE SERVIÇO	- Recrutamento e Seleção - Procedimentos Administrativos - Estrutura - Exames de Medicina no Trabalho - (...)
TOTAL CUSTOS	- Subtotal + (A)	(B)
PREÇO	- Total Custos (B) + margem comercial da ETT	(C)

¹⁷ Considera-se a taxa média de 2,50 %

¹⁸ Valor referente ao cálculo da compensação de caducidade para os «novos contratos» (celebrados após 01.11.2011); Para os contratos anteriores, este coeficiente, quando calculado em atenção ao valor hora, como sugerido por PEETT e ACT, era de 13,85 (3 dias) ou 9,23 (2 dias)

¹⁹ Este valor é meramente indicativo, apurado por estimativa, tendo em conta, por um lado, que o trabalhador tem direito a um crédito igual a 35h/ano ou à duração do contrato por ano, no mínimo de 8h de formação após 3 meses de trabalho, consecutivo ou interpolado, e, por outro lado, que as ETT's têm a obrigação de afetar à formação profissional pelo menos 1% do volume anual de negócios.

²⁰ Para os contratos celebrados antes de 01.11.2011, este subtotal era de **175,21**

²¹ O valor médio da medicina no trabalho ronda os 25€. Deve debitar a totalidade do seu custo.