



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

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)

Exposição de motivos

De acordo com dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), existem atualmente no nosso país cerca de 250 empresas licenciadas para o exercício da atividade de trabalho temporário.

A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE) declarou que em 2010 existiam mais de 150 mil trabalhadores em regime temporário, embora afirmando que o número real possa ultrapassar o número oficial. Quanto ao volume de receitas gerado pelas Empresas de Trabalho Temporário (ETT), este atingiu os 1.2 mil milhões de euros em 2010.

Em Portugal, e à semelhança de outros países, o recurso ao trabalho temporário tem vindo a aumentar e o peso crescente do trabalho temporário no emprego total é significativo.

O conceito de trabalho temporário caracteriza-se pela existência de uma relação triangular entre as três partes envolvidas: o trabalhador / a ETT / e o utilizador. Trabalhador é a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária; empresa de trabalho temporário é a pessoa

singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui; e o utilizador é a pessoa singular ou coletiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob a sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma empresa de trabalho temporário. O contrato de trabalho temporário diz respeito ao contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário.

Deliberadamente, em 1989 com a entrada em vigor do diploma que passou a regular o regime do trabalho temporário prevê-se que o contrato de trabalho é estabelecido entre o trabalhador e a ETT, não existindo entre o profissional e a empresa que o recebe qualquer vínculo. A remuneração é assegurada pela ETT que a recebe da empresa utilizadora, onde o trabalhador pode estar ou não ao abrigo de uma prestação de serviços.

Na verdade, desde a introdução deste regime no nosso país que as ETT perceberam o vasto campo de oportunidades que surgia para acelerar o processo de fragilização das relações laborais, através do abaixamento dos salários e dos direitos, desresponsabilização das empresas utilizadoras e respetiva acumulação de lucros, também por essa via.

O recurso a ETT para recrutamento de trabalhadores que respondem a necessidades permanentes das empresas utilizadoras passou de exceção a regra. Aliás, pode-se ler na página eletrónica da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego que este regime apresenta muitas vantagens para as empresas utilizadoras pois, “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; 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; 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; reservam para si o poder de autoridade e direção sobre a força de trabalho, não colocando em risco as estratégias empresariais; dispõem, sem mais custos, de uma base de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho permanentes.”¹

Sobre as vantagens de utilizar os serviços de empresas especializadas nesta área, o presidente da APESPE adianta que estas empresas são “competitivas, flexíveis e com uma grande capacidade de adaptabilidade às necessidades do mercado”. Na verdade, as ETT existem com o exclusivo objetivo de reduzir os custos de trabalho e impor maior fragilidade e instabilidade nas relações laborais.

Sucessivas alterações à legislação laboral, nomeadamente a imposta pelo anterior Governo PSD/CDS, tiveram como objetivo a generalização da precariedade, a degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais. Disto são prova, medidas como o embaratecimento e facilitação dos despedimentos, aumento do horário de trabalho e o agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Hoje no nosso país existirão mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores com vínculos precários: contratos a termo em desrespeito pela lei, uso abusivo de recibos verdes, trabalho encapotado pelo regime de prestação de serviços, bolsas de investigação ou estágios profissionais e trabalho temporário sem observância de regras, são as formas dominantes da precariedade laboral, que apenas têm como elemento comum a precariedade e a insegurança de vínculos laborais associadas à limitação de direitos fundamentais. Aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego.

Estes números revelam de forma clara a opção tomada pelo anterior Governo, baseada numa estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos, agravando por esta via e de forma direta a exploração e a acumulação de lucros por parte das grandes empresas e dos grupos económicos.

1

<http://apesperh.pt/pagecontent.aspx?subdirectoryid=87&directoryid=29&title=Vantagens+para+as+Empresas;>



A precariedade no trabalho é inaceitável, tem impacto nos vínculos de trabalho, nos salários e remunerações, na instabilidade laboral, pessoal e profissional; é um fator de instabilidade e injustiça social que compromete de forma decisiva o desenvolvimento e o perfil produtivo do país. A precariedade não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos representa simultaneamente uma condição e fator de progresso e justiça social.

É necessário e urgente promover a estabilidade de emprego, cumprindo e fazendo cumprir o direito ao trabalho e à segurança no emprego previsto na Constituição, assegurando que, a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.

Em simultâneo com a consideração da existência do regime de trabalho temporário, 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 justificativas de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de trabalho temporário e valorizar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores em regime temporário.

Esta iniciativa legislativa integra um conjunto de propostas mais amplas que o PCP já apresentou nesta Legislatura de combate à precariedade e defesa do emprego com direitos.

Nestes termos, ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera 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.

Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro

Os 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, passam a ter a seguinte redação:

[...]

Artigo 173.º

Cedência ilícita de trabalhador

1 - (...)

2 - (...)

3 - No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

4 - (...)

6 - (...)

7 - (...)

(...)

Artigo 175.º

Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações não abrangidas pelo artigo 140.º, designadamente:

a) (...);

b) Atividades sazonais, de duração inferior a 6 meses;

- c) (...);
- e) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro, de duração inferior a 6 meses.

2 – (Revogado.)

3 - (...)

4 - (...)

5 – (...)

6 - Constitui contra-ordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto nos n.ºs 3, 4 e 5.

Artigo 176.º

Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário

1 – (...)

2 - É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se referem os n.ºs 1 a 4 do artigo anterior.

3 – (...)

Artigo 177.º

Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

1 – (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...).

2 - (...)

3 – (...)

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 respectivo contrato.

5 - O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir qualquer um dos elementos exigidos no n.º 1.

6 – (...)

7 – Constitui contra-ordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas do n.º 1.

Artigo 178.º

Duração de contrato de utilização de trabalho temporário

1 – (...)

2 - A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.

3 – (...)

4 - No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 5 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.

Artigo 179.º

Proibição de contratos sucessivos

1 - No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo, antes de decorrer um período de tempo igual a metade da duração do contrato, incluindo renovações.

2 – (...):

a) (...);

b) (...)

3 – Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a entidade patronal em cumprimento dos sucessivos contratos.

4 – (anterior n.º 3)

(...)

Artigo 181.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário

1 – (...):

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...).

2 – (...)

3 – (...)

4 – (...)

5 – Constitui contra-ordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto em qualquer das alíneas n.º 1 ou no n.º 4.

Artigo 182.º

Duração de contrato de trabalho temporário

1 – (...)

2 – Os períodos de paragem empresarial, designadamente por motivo de férias ou paragem na produção, são considerados como tempo de trabalho para efeitos do n.º anterior.

3 – O contrato de trabalho temporário a termo certo não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.

4 - (...)

5 - (...)

6 - (...)

Artigo 183.º

Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

1 - (...):

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...);

2 - (...)

3 - (...)

4 - No caso de omissão da menção referida na alínea e) do n.º 1 considera-se o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

5 - (Anterior n.º 4)

(...)

Artigo 185.º

Condições de trabalho de trabalhador temporário

1 - (...)

2 - (...)

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

6 - O trabalhador tem direito 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.

7 - (...)

8 - (...)

9 - (...)

10 - Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é aplicável ao trabalhador temporário o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável a trabalhadores do utilizador que exerçam as mesmas funções.

11 - (...)

12 - (...)

Artigo 186.º

Segurança e saúde no trabalho temporário

1 - (...)

2 - (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

6 - (...)

7 - (...)

8 - O utilizador deve comunicar o início da atividade de trabalhador temporário, nos cinco dias úteis subsequentes, aos serviços de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, aos trabalhadores com funções específicas neste domínio, aos delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical à comissão de trabalhadores e à associação sindical.

9 - (...)

[...]

Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 07/2009, de 12 de fevereiro

É aditado ao 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, o art.º 172.º - A, com a seguinte redação:

[...]

Artigo 172.º-A

Direito de informação

1 – O trabalhador, o delegado sindical, a comissão sindical ou intersindical, a comissão de trabalhadores, a subcomissão de trabalhadores e a associação sindical e outras estruturas representativas dos trabalhadores têm direito a ser informados sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho temporário, do contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e do contrato de utilização de trabalho temporário.

2 – A empresa de trabalho temporário está obrigada a entregar, no prazo de cinco dias úteis após a celebração, cópia do contrato de trabalho e do contrato de utilização, bem como a comunicar alterações, renovações e a cessação dos mesmos, às entidades referidas no n.º 1.

3 – A empresa utilizadora está obrigada a entregar às entidades previstas no n.º 1, no prazo de cinco dias úteis após a celebração, cópia do contrato de utilização e a fornecer os elementos que fazem prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário previstos no n.º 1 do art.º 175.º.

4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do dever de informação previsto no presente artigo.

[...]

Artigo 4.º

Norma revogatória

É revogado o n.º 2 do art.º 175.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,.

Artigo 5.º

Garantia de Direitos

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.

Artigo 6.º

Comunicação

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.

Artigo 7.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor, nos termos gerais, no 5.º dia após a publicação.

Assembleia da República, 19 de outubro de 2016

Os Deputados,



RITA RATO; DIANA FERREIRA; PAULO SÁ; MIGUEL TIAGO; JERÓNIMO DE SOUSA; ANA
MESQUITA; ANA VIRGÍNIA PEREIRA; JOÃO RAMOS; ANTÓNIO FILIPE; PAULA SANTOS;
JORGE MACHADO; CARLA CRUZ; JOÃO OLIVEIRA