

PROJETO DE LEI N.º 162/XII/1.^a

COMBATE O FALSO TRABALHO TEMPORÁRIO E PROTEGE OS TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

(TERCEIRA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)

Exposição de motivos

Em Portugal cerca de 400 mil pessoas trabalham, em cada ano, através de Empresas de Trabalho Temporário. Estas empresas contratam e selecionam os trabalhadores que irão prestar a sua atividade nas instalações dos seus clientes, que a legislação designa como “empresas utilizadoras”, para trabalharem de acordo com os horários, as premissas e a direção desses clientes.

Assim, as empresas utilizadoras externalizam o controlo administrativo e a responsabilidade sobre os trabalhadores, enquanto 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.

Vários estudos nas áreas da economia e da sociologia dão conta de que, em média, os trabalhadores temporários recebem de ordenado apenas 60% do total pago pelas empresas utilizadoras às empresas de trabalho temporário. Assim, e mesmo tomando em consideração que as empresas de trabalho temporário têm de pagar os impostos

sobre o rendimento e as contribuições de cada trabalhador e ainda sustentar as suas operações, é líquido que a margem de lucro destas empresas é muito elevada.

Aliás, observando os dados dos Quadros de Pessoal do Ministério da Solidariedade e Segurança Social, verifica-se que o ganho médio por hora de um trabalhador com contrato sem termo é de € 5,21, enquanto um trabalhador temporário, ainda que possua as mesmas habilitações e qualificações, tem um ganho médio por hora que não ultrapassa os € 3,16. É ainda relevante verificar que os trabalhadores temporários têm, em média, muitas mais semanas de desemprego por ano, face aos não temporários.

Para além disto, uma grande parte dos contratos de trabalho temporário não são, de fato, para trabalhos temporários mas sim para funções permanentes. A falta de clareza da lei e o abuso de várias empresas fazem com que milhares de trabalhadores realizem a sua atividade para a mesma empresa utilizadora, sempre com os mesmos meios e sempre nas mesmas instalações e, apesar disso, têm contratos temporários para funções que são, obviamente permanentes.

Este é o caso dos call-centers de grandes empresas, nomeadamente bancos, seguradoras, empresas de distribuição, etc., que abusam da contratação temporária com claro prejuízo dos trabalhadores.

Na relação triangular que é criada entre o trabalhador, a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora, o trabalhador perde direitos, segurança no emprego e salário.

Deste modo, o Bloco de Esquerda apresenta o presente Projeto de Lei para que:

1 - Se aclarem os motivos admissíveis para a celebração de um contrato de trabalho temporário, de forma a impedir o abuso por parte das empresas de trabalho temporário e das empresas utilizadoras;

2 - Que se defendam as condições de trabalho dos trabalhadores temporários, nomeadamente no que toca às suas condições contratuais.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projecto de Lei:

Artigo 1.º

Objecto

Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 53/2011, de 14 de Outubro, e pela Lei n.º 105/2009, de 14 de Setembro, limitando o uso do trabalho temporário a fim de proteger os trabalhadores do trabalho falsamente temporário.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 174.º, 175.º, 178.º, 179.º, 181.º, 182.º e 184.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 174.º

[...]

1 - A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por empresa de trabalho temporário não licenciada responsabiliza solidariamente esta empresa, administradores e empresas do grupo, e o utilizador, administradores e empresas do grupo, pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos cinco anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes.

2 - O utilizador, administradores da empresa e empresas do grupo, são subsidiariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador aos primeiros 24 meses de trabalho e pelos encargos sociais correspondentes.

3 - O número de trabalhadores temporários não pode exceder os 5% do total de trabalhadores da empresa utilizadora, incluindo os contratados a termo.

4 - O incumprimento do limite estabelecido no número anterior determina a conversão automática de todos os contratos de trabalho que o excedam em contratos sem termo vinculados à empresa utilizadora, tendo por base o critério da antiguidade dos contratos.

Artigo 175.º

[...]

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas e) e g) do artigo 140º e ainda nos seguintes casos:

- a) Revogado.
- b) [...].
- c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia, desde que não exceda três meses;
- d) Realização de projeto temporário, designadamente instalação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

2 - Revogado.

3 - [...].

4 - [...].

5 - Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

6 - [...].

Artigo 178.º

[...]

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 um ano.

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 179.º

[...]

1 - No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto ou funções de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo.

2 - Revogado.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do presente artigo, a celebração sucessiva ou intercalada de contratos de trabalho temporário a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo decorrido desde o início do primeiro contrato de trabalho.

4 - [anterior n.º 3].

Artigo 181.º

[...]

1 - [...].

2 - Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato sem termo.

3 - O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se um contrato de trabalho sem termo.

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 182.º

[...]

1 - [...].

2 - Revogado.

3 - A duração do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder um ano, findo o qual é convertido em contrato sem termo.

4 - [...].

5 - É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores a duração de contratos de trabalho cuja natureza se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

6 - [...].

Artigo 184.º

[...]

1 - [...].

2 - Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:

- a) Caso não exerça atividade, a compensação prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou no valor da retribuição integral equivalente à auferida durante a última cedência temporária, consoante o que for mais favorável;
- b) Caso exerça atividade, a retribuição correspondente à atividade desempenhada ou, caso seja mais favorável, a retribuição integral equivalente à auferida durante a última cedência temporária.

3 - [...].»

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

É aditado à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redacção:

«Artigo 177.º -A

Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas do contrato de utilização ou do contrato de trabalho que proíbam a celebração de um contrato de trabalho entre o trabalhador cedido e o utilizador ou que imponham ao trabalhador ou ao utilizador qualquer forma de pagamento de indemnização ou compensação à empresa de trabalho temporário, caso tal contrato seja celebrado.

Artigo 183.º-A

Categoria e Função

A categoria do trabalhador é determinada pelas funções que efetivamente exerce, independentemente da classificação que lhe seja atribuída pelo contrato.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua aprovação.

Assembleia da República, 3 de fevereiro de 2012.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,