

## PROJETO DE LEI N.º 89/XIV/1.ª

### COMBATE O FALSO TRABALHO TEMPORÁRIO E RESTRINGE O RECURSO AO OUTSOURCING E AO TRABALHO TEMPORÁRIO

#### Exposição de motivos

O trabalho temporário institui uma relação triangular entre o trabalhador, a empresa utilizadora e a empresa de trabalho temporário, que retira à parte mais fraca desta relação tripartida, os trabalhadores, direitos e salário. Isto acontece porque, por um lado, as empresas utilizadoras do trabalho temporário externalizam os seus deveres quanto aos seus funcionários e, por outro lado, as empresas de trabalho temporário operam como intermediário entre o trabalhador e a empresa onde este exerce funções, acumulando lucros milionários com a precarização dos trabalhadores.

Diversos estudos indicam que as empresas de trabalho temporário cativam cerca de 40% do que a empresa utilizadora paga por trabalhador e isso reflete-se no ordenado dos trabalhadores temporários. Segundo dados do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) de 2011, os trabalhadores temporários auferem, em média, menos €250.00 do que a média da remuneração mensal nacional, com contratos de trabalho que, em média, têm uma duração inferior a 3 meses. Os jovens qualificados são as principais vítimas da expansão destas empresas fornecedoras de trabalho muito barato e extremamente precário. Ao mesmo tempo, as empresas de trabalho temporário ganham cada vez mais: no final de 2015, o seu volume de receitas atingiu 1.075 milhões de euros, mais 20% do que no ano anterior

Dados mais recentes, também do IEFEP, indicam a existência de quase 250 empresas de trabalho temporário (e prestação de serviços) licenciadas.

O número de trabalhadores temporários em Portugal tem vindo a aumentar ao longo dos últimos anos. No Livro Verde sobre as Relações Laborais refere-se que: “Numa análise mais abrangente das dinâmicas estruturais do trabalho por conta de outrem, importa notar que o recrudescimento do trabalho temporário acompanha uma tendência idêntica de aumento da incidência de contratos a termo, o que indica, em termos globais, uma crescente incidência das modalidades contratuais não permanentes no contexto do mercado de trabalho português.”

Estamos a falar de uma realidade que se baseia no negócio de “alugar” pessoas, que aliás já foi alvo, no passado, de condenação explícita. Em 1949, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção n.º 46 cujo objetivo era “suprimir as agências de colocação não gratuitas com fins lucrativos”, ou seja, extinguir “todas as pessoas, sociedades, instituições, agências ou quaisquer outras organizações que sirvam de intermediários para fornecer um emprego a um trabalhador ou a um empregador, a fim de obterem de um ou de outro um lucro material direto ou indireto”. Nessa altura, apontou-se para a substituição destas empresas de “alugar” pessoas por “um serviço público de emprego”.

Nas últimas décadas, contudo, intensificou-se o lóbi das empresas de trabalho temporário (ETT's), que têm procurado que os serviços privados de colocação de mão-de-obra substituam gradualmente a tarefa dos centros de emprego. A retórica que tem sido utilizada baseia-se em três falsas premissas: 1) o trabalho temporário corresponderia à forma jurídica e contratual exigida pela economia flexível; 2) o recurso ao trabalho temporário seria uma forma moderna de gestão dos “recursos humanos”; 3) as empresas de trabalho temporário seriam uma forma “regulada” de combater os “falsos recibos verdes” e mecanismos de trabalho informal, combinando flexibilidade e contrato.

Portugal não foi exceção. Desde a introdução do regime do trabalho temporário em Portugal, em 1989, que as ETT's e empresas utilizadoras perceberam que tinham um campo aberto para fomentar a precarização das relações laborais, baixando salários e retirando direitos a quem trabalha, daí retirando todas as vantagens: a empresa

utilizadora não se responsabiliza pelos trabalhadores e trabalhadoras que lhe prestam, efetivamente, serviço e as empresas de trabalho temporário, de ano para ano, aumentam os seus lucros.

Foi neste contexto que as ETT's encontraram terreno fértil. O que era apresentado como um mecanismo de absoluta exceção passou a ser a regra. Desta forma, o problema premente do trabalho temporário reside no facto das empresas abusarem deste artifício para contornarem a lei e realizarem contratos temporários para funções indiscutivelmente permanentes.

Paralelamente a um combate sem tréguas ao falso trabalho temporário e ao falso outsourcing, que deve merecer a maior atenção da Autoridade para as Condições de Trabalho, a própria lei deve apertar a malha e clarificar o que é o trabalho temporário, impedindo o abuso continuado que grandes empresas realizam diariamente. Acresce que o recurso ao “outsourcing” tem vindo também a surgir como uma forma de alargar o âmbito de aplicação do trabalho temporário, mas sem as submeter ao seu regime de aplicação.

Por tudo isto, o Bloco de Esquerda entende que é preciso ir mais longe na restrição do recurso ao outsourcing e ao trabalho temporário. No quadro destas alterações propostas pelo Bloco de Esquerda no presente projeto de lei são de salientar o alargamento do direito de informação dos trabalhadores; as restrições das situações de admissibilidade de trabalho temporário; o reforço das situações em que é proibido o recurso ao trabalho temporário; a diminuição para 6 meses do período máximo de recurso ao trabalho temporário, em lugar dos dois anos atualmente previstos; e a limitação a três vezes o número de renovações de contratos de trabalho temporários, por analogia ao que acontece com os contratos a termo; o alargamento destas regras ao outsourcing, com as devidas adaptações.

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

## Artigo 1.º

### Objeto

A presente lei altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado 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 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 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 01 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 01 de abril e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, limitando o recurso ao trabalho temporário a fim de proteger os trabalhadores do falso temporário e dos abusos na sua utilização.

## Artigo 2.º

### Alteração ao Código do Trabalho

Os artigos, 175.º, 177.º, 178.º, 179.º, 181.º e 182.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 175.º

(...)

1. O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas e) e g) do n.º 2 do artigo 140º e ainda nos seguintes casos:

- a) (...);
- b) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;
- c) (...);
- d) Realização de projeto temporário, designadamente instalação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

2. Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º, considera-se acréscimo excepcional de atividade da empresa o que tenha duração até 6 meses.

3. (...).

4. (...).

5. (...).

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

#### Artigo 177.º

(...)

1. (...).

2. (...).

3. O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia dos seguintes documentos:

a) cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a atividade a exercer por este;

b) documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho.

4. O incumprimento do disposto na alínea a) do número anterior determina a responsabilidade solidária do utilizador pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

5. O incumprimento do disposto na alínea b) do n.º3 do presente artigo determina a responsabilidade solidária do utilizador pelo pagamento do montante da compensação que caberia ao fundo de compensação do trabalho por cessação do contrato.

6. O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir alguma das menções exigidas no n.º1.

7. (anterior nº 6)

8. Constitui contra-ordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto no n.º 1 do presente artigo.

#### Artigo 178.º

(...)

1. (...).

2. O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser renovado até três vezes.
3. 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.
4. (anterior n.º 3).
5. No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador no dia subsequente ao da 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. A violação do disposto no n.º 2 e 3 determina que o contrato se converte em contrato de trabalho sem termo.

#### 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, antes de decorrer um período de tempo igual ao da duração do contrato, incluindo renovações.
2. (Revogado).
3. (...).

#### Artigo 181.º

(...)

1. (...):
  - a) (...);
  - b) (...);
  - c) (...);
  - d) (...);
  - e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) Informação aos trabalhadores temporários sobre o motivo subjacente à celebração do contrato de utilização de mão-de-obra temporária no âmbito do qual o trabalhador presta serviço na empresa utilizadora.

2. (...).

3. (...).

4. (...).

5. Constitui contraordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto na alínea a) ou qualquer das alíneas c) a i) do n.º 1 ou no n.º 4.

#### Artigo 182.º

(...)

1. (...)

2. (Revogado).

3. A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de seis meses.

4. (...).

5. (...).

6. (...).»

#### Artigo 3.º

##### Aditamento ao Código do Trabalho

São aditados os artigos 174.º-A e 192.º-A ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

«Artigo 174.º-A

Direitos das estruturas representativas dos trabalhadores

1. As estruturas representativas dos trabalhadores têm direito a informação relevante sobre o contrato de trabalho temporário, o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária e o contrato de utilização de trabalho temporário.

2. A informação prestada nos termos do n.º 1 inclui o envio, por parte da empresa de trabalho temporário e da empresa utilizadora, de cópia do contrato de trabalho temporário e do contrato de utilização, de quaisquer alterações aos mesmos e da comunicação da sua cessação, no prazo de sete dias úteis, às entidades referidas no n.º anterior.

3. A violação do disposto nos n.ºs anteriores consubstancia uma contraordenação grave.

#### Artigo 192.º-A

##### Contrato de trabalho com empresas em regime de outsourcing

O disposto nos artigos 172.º a 192.º é aplicável, com as necessárias adaptações, ao contrato de trabalho celebrado com empresas do regime outsourcing ou externalizadas.»

#### Artigo 4.º

##### Norma revogatória

São revogados o n.º 2 do artigo 179.º e o n.º 2 do artigo 182.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

#### Artigo 5.º

##### Informação e salvaguarda de direitos

1. A aplicação da presente lei deve ser precedida de informação prévia às estruturas representativas dos trabalhadores e aos trabalhadores visados pelas alterações à legislação laboral em apreço, bem como da afixação sobre as alterações introduzidas, em local visível, com antecedência não inferior a sete dias úteis.



2. Das alterações introduzidas pela presente lei não podem resultar perdas de quaisquer direitos para os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidas.

### Artigo 6.º

#### Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 19 de novembro de 2019

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,