

## Projeto de Lei n.º 161/XV/1.ª (BE)

**Reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado e a outras formas de exploração laboral, responsabilizando diretamente toda a cadeia de subcontratação e as empresas utilizadoras, bem como gerentes, administradores e diretores**

Data de admissão: 20 de junho de 2022

Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª)

## ÍNDICE

- I. A INICIATIVA
- II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS
- III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL
- IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL
- V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR
- VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS
- VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

## I. A INICIATIVA

---

Depois de enunciarem as alterações legislativas implementadas pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, de identificarem o seu objetivo primordial (considerando essencial a responsabilização e a penalização de toda a cadeia de contratação no combate ao trabalho forçado e aos crimes de tráfico de seres humanos) e de aludirem aos trabalhos parlamentares que estiveram na sua origem, os proponentes da iniciativa em apreço afirmam que «à época, era já conhecida a dimensão do trabalho forçado e da exploração laboral, nomeadamente nas explorações agrícolas do Alentejo», que associam à «alteração dos padrões de produção agrícola e de uso da água para o efeito», que culminou numa horticultura superintensiva e que implicou um significativo afluxo de mão-de-obra, caracterizada por baixos salários - em alguns casos inexistência até de vínculo contratual - e precariedade social, em particular na habitação.

Destarte, aduzem que este fenómeno não se resume ao concelho de Odemira, denunciando a atividade das empresas de trabalho temporários (ETT) e de “prestação de serviços” neste campo, bem como a constituição de “empresas na hora” com propósitos contrários à lei, e alertando para as mudanças mais recentes na origem dos movimentos migratórios que desaguam em Portugal.

Posto isto, reiteram os méritos da mencionada alteração legislativa de 2016, sublinhando, porém, que a concretização da responsabilidade solidária ou subsidiária de todos os contratantes continua a revelar-se difícil, explicando que o trânsito em julgado da condenação prévia do infrator é condição obrigatória para essa responsabilização. Deste modo, constatando a insuficiente aplicação do referido diploma, fruto das dificuldades elencadas e também da escassez de meios humanos das autoridades inspetivas, promove-se um conjunto de modificações ao regime em vigor, estatuidando-se que «o dono da exploração agrícola ou da obra, bem como os seus dirigentes e administradores, são diretamente responsabilizáveis pelas violações dos direitos laborais que correm nos espaços que tutelam». Em segundo lugar, procura-se igualmente estender a obrigação de comunicação da admissão de trabalhadores aos contratantes, imputando a eventual violação desse dever à entidade empregadora (subcontratante) e à entidade contratante, e bem assim, podendo ser demandada a ambas a eventual devolução de quantias pagas a título de subsídio de desemprego ou

de doença, quando a tal houver lugar. Por fim, sinalizam ainda que esta proposta foi debatida e rejeitada na última Legislatura<sup>1</sup>

A iniciativa em análise concentra quatro artigos, traduzindo-se o primeiro no objeto, o segundo e terceiro nas alterações à legislação vigente, respetivamente ao Código do Trabalho (CT) e ao Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social (CRC do SPSS), e o quarto na entrada em vigor da iniciativa propugnada. Em síntese, preconiza-se a alteração dos artigos [12.º](#) (Presunção de contrato de trabalho), [174.º](#) (Casos especiais de responsabilidade da empresa de trabalho temporário ou do utilizador) e [551.º](#) (Sujeito responsável por contra-ordenação laboral) do CT, em especial quanto ao enquadramento e ao âmbito da responsabilidade contraordenacional, visando-se o seu alargamento e, em alguns casos, a implementação de uma responsabilidade direta e/ou solidária; e do [artigo 29.º](#) (Comunicação da admissão de trabalhadores) do CRC do SPSS, no que concerne à responsabilização de contratante e subcontratante.

## II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

---

### ▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda (BE), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)<sup>2</sup> e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)<sup>3</sup> (Regimento), que consagram o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos Deputados, por força do disposto na alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e na alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

---

<sup>1</sup> Referindo-se ao [Projeto de Lei n.º 839/XIV/2.ª \(BE\)](#) - «Reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado e a outras formas de exploração laboral, responsabilizando diretamente toda a cadeia de subcontratação e as empresas utilizadoras, bem como gerentes, administradores e diretores».

<sup>2</sup> Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

<sup>3</sup> Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do Regimento. Encontra-se redigida sob a forma de artigos, é precedida de uma breve exposição de motivos e tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo assim os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

São também respeitados os limites à admissão da iniciativa estabelecidos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que a mesma parece não infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A iniciativa deu entrada a 17 de junho de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitida a 20 de junho e anunciada em sessão plenária a 22 de junho, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.<sup>a</sup>), por despacho do Presidente da Assembleia da República.

A discussão na generalidade da iniciativa encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 7 de julho, por arrastamento com a Proposta de Lei n.º 15/XV/1.<sup>a</sup> (GOV).

Por se tratar de legislação de trabalho, foi promovida a apreciação pública da iniciativa nos termos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º, da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, entre 25 de junho e 25 de julho de 2022 [[Separata N.º 16/XV/1 de 25 de junho de 2022](#)].

#### ▪ **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)<sup>4</sup>, de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

---

<sup>4</sup> Diploma retirado do sítio da *Internet* do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário.

O título da presente iniciativa legislativa - **«Reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado e a outras formas de exploração laboral, responsabilizando diretamente toda a cadeia de subcontratação e as empresas utilizadoras, bem como gerentes, administradores e diretores»** - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

A iniciativa indica no articulado que altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), elencando as respetivas alterações, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela [Lei 110/2009, de 16 de setembro](#).

No n.º 1 do artigo 6.º da Lei Formulário é estabelecido o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Todavia, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante”.

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 4.º deste projeto de lei prevê que a iniciativa entra em vigor 30 dias após a sua publicação, respeitando o disposto no n.º 1

do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual “Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação”.

Na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

- **Conformidade com as regras de legística formal**

Deve ser tomado em consideração que se encontram várias iniciativas pendentes que procedem à alteração do Código do Trabalho e que seria preferível, por motivos de segurança jurídica, que em caso de aprovação das iniciativas, o fossem sob a forma de um texto único de alteração àquele Código.

### III. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NACIONAL

---

O [Código do Trabalho](#)<sup>5</sup> dedica uma subsecção composta por três divisões à regulação do contrato de trabalho temporário, distinguindo, no seu [artigo 172.º](#):

- **O contrato de trabalho temporário**, que consiste no contrato de trabalho a termo (certo ou incerto) celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário;

- **O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária**, que é o contrato de trabalho por tempo indeterminado 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-se vinculado à empresa de trabalho temporário; e

---

<sup>5</sup> Diploma retirado do sítio da *Internet* do [Diário da República Eletrónico](#). Todas as referências legislativas são feitas para este portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas a 27/06/2022.



- **O contrato de utilização de trabalho temporário**, que consiste no contrato de prestação de serviço a termo resolutivo (certo ou incerto) entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual esta se obriga, mediante retribuição, a ceder àquele um ou mais trabalhadores temporários.

O exercício de atividade como empresa de trabalho temporário carece de licença específica (nos termos do regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, aprovado pelo [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#) - diploma consolidado), cuja inexistência determina, designadamente, a nulidade do contrato (de qualquer dos tipos acima referidos - [artigo 173.º](#), n.º 1) e a responsabilidade solidária das empresas de trabalho temporário não licenciadas e do utilizador pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos três anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes; os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com a empresa de trabalho temporário ou com o utilizador se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são subsidiariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador e pelos encargos sociais correspondentes, assim como pelo pagamento das respetivas coimas ([artigo 174.º](#), n.ºs 1 e 2).

As situações em que é possível recorrer ao contrato de trabalho temporário e ao contrato de utilização de trabalho temporário encontram-se taxativamente elencadas no [artigo 175.º](#), fora das quais o contrato é nulo, considerando-se que o trabalho é prestado em regime de contrato sem termo ([artigo 176.º](#)).

Os [artigos 185.º e seguintes](#) fixam o regime de trabalho do trabalhador temporário.

Recorde-se que nos termos do [Código Penal](#), comete o crime de tráfico de pessoas, punível com pena de prisão de três a dez anos, nos termos do [artigo 160.º](#), «Quem oferecer, entregar, recrutar, aliciar, aceitar, transportar, alojar ou acolher pessoa para fins de exploração, incluindo a exploração sexual, a exploração do trabalho, a mendicidade, a escravidão, a extração de órgãos ou a exploração de outras atividades criminosas (...)».

O [Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social](#) (diploma consolidado), aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, regula no seu [artigo 29.º](#) a obrigação de comunicação de trabalhadores pela entidade empregadora à segurança social, qualificando como contraordenação o seu não cumprimento atempado (leve ou grave consoante seja comunicada nas 24 horas seguintes ao fim do prazo ou mais tarde). Como dispõe o [artigo 24.º](#), estão obrigatoriamente abrangidos pelo regime geral os trabalhadores que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho nos termos do Código do Trabalho, e o [artigo 27.º](#) determina que, para efeitos do Código, as empresas de trabalho temporário são consideradas entidades empregadoras dos trabalhadores temporários.

## IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

---

### ▪ Âmbito da União Europeia

No âmbito da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no presente Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do TFUE, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (n.º 1 do artigo 153.º do TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no capítulo I, um conjunto de direitos relacionados com a dignidade humana, com o direito à vida, direito à integridade do ser humano, proibição da tortura e dos tratamentos ou penas desumanos ou degradantes bem como a proibição da escravidão e do trabalho forçado, podendo ler-se, a este respeito, no artigo 5.º que ninguém pode ser sujeito a escravidão nem a servidão, nem constrangido a realizar trabalho forçado ou obrigatório.



Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), no seu princípio 5, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos.

A [Diretiva 2011/36/UE](#), relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas, estabelece as disposições mínimas comuns para determinar infrações no âmbito do tráfico de seres humanos e punir os infratores, e ainda medidas para prevenir de forma eficaz este fenómeno e reforçar a proteção das vítimas, elencando como ato punível, a exploração para trabalho ou serviços forçados (n.º 3 do artigo 2.º).

No âmbito da prevenção da exploração de trabalhadores sazonais provenientes de países não pertencentes à União Europeia (UE), bem como da proteção da sua saúde e segurança, a UE adotou a [Diretiva 2014/36/UE](#), relativa às condições de entrada e de permanência de nacionais de países terceiros para efeitos de trabalho sazonal, na qual são estabelecidos os direitos que asseguram que esses trabalhadores não sejam explorados durante o período em que permanecerem na UE.

Com efeito, o artigo 17.º da referida Diretiva, sob a epígrafe «Sanções contra empregadores», dispõe que «os Estados-Membros preveem sanções contra os empregadores que não tenham cumprido as obrigações que lhes incumbem no âmbito da presente diretiva».

Por fim, importa destacar a [Directiva 2009/52/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular, que determina no considerando (22) que os Estados-Membros estão obrigados a «prever sanções penais na respectiva legislação nacional para estas infracções graves (...) tais como em caso de reincidência, emprego ilegal de um número significativo de nacionais de países terceiros, condições de trabalho particularmente abusivas, conhecimento por parte do empregador de que o trabalhador é vítima de tráfico de seres humanos e emprego ilegal de menores».

- **Âmbito internacional**  
**Países analisados**

Apresenta-se, de seguida, o enquadramento internacional referente a: Espanha.

## ESPANHA

As relações laborais são reguladas, em Espanha, pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#)<sup>6</sup>, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicando-se a todos os trabalhadores que voluntariamente prestem serviços retribuídos por conta de outrem, no âmbito da organização e sob a orientação de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregadora ou empresário.

A propósito da prescrição das infrações resultantes do contrato de trabalho, cometidas pela entidade empregadora, o [artículo 60](#) deste diploma refere que as mesmas decorrerão nos termos previstos no [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

O *Real Decreto Legislativo* supracitado define, conforme consta do seu [artículo 1](#), as infrações administrativas de ordem social como as ações ou omissões praticadas por sujeitos responsáveis que estejam tipificadas e sancionadas neste diploma e nas restantes leis de ordem social. Os sujeitos responsáveis pelas infrações encontram-se tipificada no [artículo 2](#), sendo de relevar os agentes identificados no n.º 4, respetivamente, «*[l]os transportistas, agentes consignatarios, representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en movimientos migratorios*». No [artículo 5](#), define-se o conceito de infrações laborais, enquanto ações ou omissões dos empresários que sejam contrárias às normas legais, regulamentares e cláusulas normativas das convenções coletivas em matéria de relações laborais, tanto individuais como coletivas, de emprego, formação profissional, trabalho temporário e inserção socio laboral, tipificadas por este diploma. A identificação

---

<sup>6</sup> Diplomas consolidados retirado do portal oficial *boe.es*. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas referentes a Espanha são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 28/06/2022.

da tipologia de infrações enquadradas no âmbito da atividade das empresas de trabalho temporário encontram-se tipificadas nos termos do [artículo 18](#).

O [Capítulo IV](#) deste diploma é dedicado às infrações em matéria de movimentos migratórios e de trabalho de estrangeiros. Conforme decorre do [artículo 37](#), são punidas como infrações muito graves as seguintes atuações:

- dos empresários que utilizem trabalhadores estrangeiros sem ter obtido previamente a respetiva autorização de trabalho, ou a sua renovação, incorrendo numa infração por cada um dos estrangeiros que empregue;
- dos estrangeiros que exerçam em Espanha qualquer atividade lucrativa, laboral ou profissional, por conta própria, sem ter obtido a respetiva autorização de trabalho ou a sua renovação; e
- das pessoas físicas ou jurídicas que promovam, mediem ou protejam o trabalho de estrangeiros em Espanha sem a respetiva autorização de trabalho.

Os critérios de graduação das sanções constam do [artículo 39](#), podendo estas ser aplicadas nos seus graus mínimos, médios e máximos, tendo em consideração a negligência e intencionalidade do infrator, a existência de fraude ou conivência, o incumprimento de avisos prévios da Inspeção, o volume de negócios da empresa, o número de trabalhadores ou beneficiários afetados, se aplicável, bem como os danos causados e o montante da fraude. Os valores aplicáveis decorrem do [artículo 40](#).

O Código Penal, aprovado pela [Ley Orgánica. de 23 de noviembre, del Código Penal](#), pune a exploração laboral no seu [artículo 311](#), com pena de prisão de seis meses a seis anos e multa de seis a doze meses. Dispõe este artigo que incorre naquela pena quem «... mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual».

O [artículo 311 bis](#) autonomiza o crime de emprego de cidadão estrangeiro sem autorização de trabalho, punindo-o com pena de prisão de três a dezoito meses ou multa de doze a trinta meses. Nos termos do [artículo 312](#), é punido com pena de prisão de dois a cinco anos e multa de seis a doze meses quem pratique contrabando de mão-de-

obra e quem recrutar pessoas ou incitá-las a abandonar o seu trabalho oferecendo-lhe condições de trabalho falsas e enganosas, bem como quem empregar cidadãos estrangeiros sem autorização de trabalho, em condições que prejudiquem, suprimam ou restrinjam os direitos que lhes são reconhecidos por disposições legais, convenções coletivas ou contrato individual.

Por sua vez, o tráfico de seres humanos é punido pelo [artículo 318bis](#), sendo o agente punido com multa de três a doze meses ou pena de prisão de três meses a um ano, podendo a pena ser agravada se o a atuação tiver intuito lucrativo.

Cabe à [Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#)<sup>7</sup> a fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral, nomeadamente no que toca aos movimentos migratórios e trabalho de estrangeiros, nos termos da [Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#).

## Organizações internacionais

### ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Em termos de direito internacional, mais propriamente no âmbito da [Organização Mundial do Trabalho \(OIT\)](#)<sup>8</sup>, são vários os instrumentos, estudos e recomendações pertinentes para a matéria em causa na iniciativa objeto da presente nota técnica, de que se destacam, desde logo, as convenções que proíbem o trabalho forçado ou obrigatório.

Assim, importa mencionar a [Convenção n.º 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, de 1930](#)<sup>9</sup>, da OIT, que define, no seu artigo 2.º, «trabalho forçado ou obrigatório», para efeitos da lei internacional, como «todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob ameaça de qualquer castigo e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido de livre vontade» (com algumas exceções, tais como o serviço militar, o trabalho de pessoas condenadas em tribunal sob vigilância adequada, casos de força maior como

<sup>7</sup> Diploma retirado do portal oficial [mites.gob.es](#). Consultas efetuadas a 28/06/2022.

<sup>8</sup> Diploma retirado do portal oficial [ilo.org](#). Consultas efetuadas a 28/06/2022.

<sup>9</sup> Diploma retirado do portal oficial [ilo.org](#). Consulta efetuada em 27/06/2022.

situações de guerra, incêndios e tremores de terra). A Convenção exige a supressão do trabalho forçado ou obrigatório, sob todas as suas formas, e prevê a obrigação de os Estados parte procederem ao sancionamento, nas respetivas ordens jurídicas, da imposição ilegal de trabalho forçado (artigo 25.º). Esta Convenção foi aprovada para ratificação pelo [Decreto-Lei n.º 40646, de 16 de junho de 1956](#)<sup>10</sup>, tendo entrado em vigor na ordem jurídica interna em 26 de junho de 1957, e foi complementada pela [Convenção n.º 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado, de 1957](#)<sup>11</sup>, da OIT, aprovada pelo [Decreto-Lei n.º 42381, de 13 de julho de 1959](#), e que entrou em vigor na ordem jurídica interna em 23 de novembro de 1960, a qual proíbe o recurso a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório como medida de coerção ou de educação política, sanção pela expressão de opiniões políticas ou ideológicas, método de mobilização da mão-de-obra, medida disciplinar do trabalho, punição pela participação em greves ou medida de discriminação.

A OIT tem-se debruçado sobre o que designa como «formas atípicas de emprego» ou «emprego atípico», que inclui, entre outros, os contratos a termo, o trabalho efetuado através de agências de trabalho temporário, o emprego por conta própria dependente e trabalho a tempo parcial. No seu documento de 2016, intitulado «[O emprego atípico no mundo: desafios e perspetivas](#)<sup>12</sup>», dá-se nota de que dados relativos a 33 países europeus relativos a 2014 apontam para a existência, em média, de 12,3% dos trabalhadores abrangidos por contratos temporários, percentagem que sobe para 20% ou mais na Polónia, Portugal e Espanha.

Este documento sintetiza o relatório elaborado por um grupo de peritos sobre formas atípicas de emprego e os desafios que as mesmas podem colocar à [Agenda do Trabalho Digno](#)<sup>13</sup>. Como pode ler-se no referido documento, «As conclusões da reunião exortaram as organizações de empregadores e de trabalhadores dos Estados-membros a conceberem soluções políticas para dar resposta aos défices de trabalho digno associados às formas atípicas de emprego para que todos os trabalhadores,

---

<sup>10</sup> Diploma retirado do portal oficial *dre.pt*. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas são feitas para o referido portal, salvo referência em contrário. Consultas efetuadas a 28/06/2022.

<sup>11</sup> Diploma retirado do portal oficial *ilo.org*. Consultas efetuadas a 28/06/2022.

<sup>12</sup> Diploma retirado do portal oficial *ilo.org*. Consultas efetuadas a 27/06/2022. Consultado em 27/06/2022.

<sup>13</sup> Informação retirada do portal oficial *ilo.org*. Consultas efetuadas a 27/06/2022. Consultado em 27/06/2022.



independentemente da sua modalidade de emprego, possam beneficiar de um trabalho digno. Mais especificamente, foi pedido que os governos e os parceiros sociais trabalhassem em conjunto com vista a implementar medidas destinadas a erradicar condições de trabalho inadequadas, a apoiar transições de mercado de trabalho, promover a igualdade e a não discriminação, garantir uma cobertura de segurança social adequada para todos, promover locais de trabalho seguros e saudáveis, garantir a liberdade sindical e os direitos de negociação coletiva, melhorar a inspeção do trabalho, e abordar as formas de emprego altamente inseguras que não respeitam os direitos fundamentais no trabalho».

Ainda no âmbito da temática em apreço, cumpre fazer referência ao [relatório](#)<sup>14</sup> deste organismo, que identifica no seu Capítulo 5<sup>15</sup> um levantamento do enquadramento legal no âmbito do recrutamento de imigrantes, sendo de relevar o levantamento de medidas inovadoras relativas às políticas e práticas de recrutamento justo.

## CONSELHO DA EUROPA

No que respeita ao tráfico de seres humanos para exploração laboral, cumpre mencionar a [Convenção do Conselho da Europa Relativa à Luta contra o Tráfico de Seres Humanos](#)<sup>16</sup>, aprovada pela [Resolução da Assembleia da República n.º 1/2008](#)<sup>17</sup> e ratificada pelo [Decreto do Presidente da República n.º 9/2008](#)<sup>18</sup>, ambos de 14 de janeiro, nos termos de cujo artigo 4.º, o tráfico de seres humanos designa o «recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou ao uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou de uma situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa com autoridade sobre outra, para fins de exploração. A exploração deverá incluir, pelo menos, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de

---

<sup>14</sup> IOL (2017) «*Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape*». Informação retirada do portal oficial [ilo.org](#). Consultas efetuadas a 28/06/2022.

<sup>15</sup> «*Fair recruitment*».

<sup>16</sup> Diploma retirado do portal oficial [coe.int](#). Consultas efetuadas a 27/06/2022.

<sup>17</sup> Diploma retirado do portal oficial [dre.pt](#). Consultas efetuadas a 28/06/2022.

<sup>18</sup> Diploma retirado do portal oficial [dre.pt](#). Consultas efetuadas a 28/06/2022.



exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, a escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a extração de órgãos».

## V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

---

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Sem prejuízo das demais iniciativas pendentes que visam a alteração do Código do Trabalho, poderá fazer-se aqui referência, com afinidade ao tema em análise, ao [Projeto de Lei n.º 65/XV/1.ª \(PCP\)](#) - «Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro», que baixou na generalidade a esta Comissão a 2 de maio de 2022, ainda que, ao contrário do projeto de lei em análise, a sua discussão na generalidade não tenha sido arrastada para a sessão plenária de 7 de julho, em conjunto com outras iniciativas, entre as quais a [Proposta de Lei n.º 15/XV/1.ª \(GOV\)](#) - «Procede à alteração de legislação laboral no âmbito da agenda de trabalho digno».

Em sentido contrário, não se apurou a existência de nenhuma petição sobre esta temática.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Foram rejeitadas na [XIV Legislatura](#) as seguintes iniciativas sobre assunto idêntico ou conexo:

- [Projeto de Lei n.º 839/XIV/2.ª \(BE\)](#) - «Reforça os mecanismos de combate ao trabalho forçado e a outras formas de exploração laboral, responsabilizando diretamente toda a cadeia de subcontratação e as empresas utilizadoras, bem como gerentes, administradores e diretores»;

- [Projeto de Lei n.º 847/XIV/2.ª \(PCP\)](#) - «Confere natureza de título executivo às decisões condenatórias da ACT e altera o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social, procedendo à 3.ª alteração à Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro»;

- [Projeto de Resolução n.º 744/XIV/2.ª \(BE\)](#) - « Pelo combate à precariedade e promoção da formação e qualificação profissional do trabalho agrícola»;
- [Projeto de Resolução n.º 1273/XIV/2.ª \(PEV\)](#) - «Reforço de meios para combater a exploração laboral».

Por outro lado, foram também apresentados sobre esta temática o [Projeto de Resolução n.º 179/XIV/1.ª \(PS\)](#) - «Recomenda ao Governo que desencadeie o procedimento para conclusão da vinculação da República Portuguesa ao Protocolo Adicional de 2014 sobre Trabalho Forçado da Organização Internacional do Trabalho», que redundou na [Resolução da Assembleia da República n.º 21/2020](#), e a subsequente [Proposta de Resolução n.º 6/XIV/1.ª \(GOV\)](#) - «Aprova o Protocolo à Convenção sobre o trabalho forçado ou obrigatório, 1930, adotado pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, na sua 103.ª sessão, realizada em Genebra, em 11 de junho de 2014», que resultou na [Resolução da Assembleia da República n.º 87/2020](#).

Por sua vez, constata-se que deram entrada na XIII Legislatura o [Projeto de Lei n.º 55/XIII/1.ª \(BE\)](#) - «Combate o trabalho forçado e outras formas de exploração laboral» e o [Projeto de Lei n.º 146/XIII/1.ª \(PS\)](#) - «Combate as Formas Modernas de Trabalho Forçado, procedendo à décima alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à quinta alteração do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, e à terceira alteração do regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro», que estiveram precisamente na origem da supracitada [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#).

Foi igualmente apresentado o [Projeto de Resolução n.º 184/XIII/1.ª \(PS\)](#) - «Recomenda ao Governo a ratificação do protocolo sobre trabalho forçado da OIT», que caducaria com o final da Legislatura.

Por último, nessa XIII Legislatura foi também tramitada e apreciada, pela então Comissão de Trabalho e Segurança Social, a [Petição n.º 203/XIII/2.ª](#) - «Solicitam a ratificação do Protocolo de 2014 à Convenção sobre o Trabalho Forçado de 1930», da autoria de Yavor Monkov Hadzhiev e outros, num total de 22 assinaturas.

## VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

---

Foi promovida a apreciação pública desta iniciativa legislativa, com a sua publicação na [Separata n.º 16/XV, DAR, de 25 de junho de 2022](#), nos termos dos artigos 472.º e 473.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, do artigo 16.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias.

Os contributos recebidos podem ser consultados na [página das iniciativas em apreciação pública desta Comissão](#).

## VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

---

GARCÉS-MASCAREÑAS, Blanca; GÜELL, Berta – Temporeros agrícolas en contexto de pandemia : nuevas caras de un viejo problema. **Anuario CIDOB de la Inmigración 2020** [Em linha]. Barcelona. ISSN 2462-6740. Jan. 2021, p. 86-100. [Consult. 28 jun. 2022]. Disponível em: WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=134622&img=21684&save=true>>

**Resumo:** Os trabalhadores temporários agrícolas em Espanha são notícia ano após ano. Em 2020, os mesmos problemas repetiram-se vezes sem conta, agravados pelo contexto da pandemia COVID-19. Este artigo discute quatro casos que foram notícia: as condições de assentamento irregulares na Andaluzia; a situação dos trabalhadores temporários marroquinos contratados na fonte que estavam presos em Huelva; as duras condições de trabalho do campo à luz da morte de um requerente de asilo em Lorca; e a presença de trabalhadores temporários nas ruas de Lleida, que mais uma vez gerou um debate sobre as suas condições de alojamento no meio dos primeiros surtos do COVID-19 do verão. O objetivo final do artigo é ilustrar com casos específicos problemas estruturais que vêm de longe e, com isso, apontar possíveis soluções a curto, médio e longo prazo.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – **ILO global estimates on international migrant workers** [Em linha] : **results and methodology**. [S.l.] : ILO, 2021. [Consult. 28 jun. 2022]. Disponível em: WWW: <URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136019&img=23704&save=true>>.

**Resumo:** Os trabalhadores migrantes internacionais constituem quase 5% da força de trabalho global e são parte integrante da economia mundial. A migração laboral não beneficia apenas o trabalhador migrante, mas também as comunidades das quais fazem parte, bem como seus países de origem. No entanto, os ganhos da migração laboral podem ser diminutos quando as políticas de migração não são informadas com base em evidências e não fazem parte das políticas de emprego. De acordo com o estudo, “aproveitar o potencial da migração laboral para ganhos de desenvolvimento requer uma formulação de políticas bem informadas e eficazes, com base em dados atualizados e sólidos”.

A Agenda de Desenvolvimento Sustentável da ONU 2030 (ONU 2015) reconhece a migração como um aspeto importante da política de desenvolvimento, instando os governos a “facilitarem de forma ordenada, segura, regular e responsável a migração e a mobilidade de pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem gerenciadas” (meta 10.7) e para “proteger os direitos dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e todos os que estão em empregos precários” (meta 8.8).

UNIÃO EUROPEIA. Agência dos Direitos Fundamentais – **Protecting migrant workers from exploitation in the EU** [Em linha] : **workers’ perspectives**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. [Consult. 28 jun. 2022]. Disponível em: WWW: <URL:<https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=128542&img=14226&save=true>>

**Resumo:** Este é o quarto relatório da Agência dos Direitos Fundamentais da UE sobre o tema da exploração severa do trabalho. Baseado em entrevistas a 237 trabalhadores explorados, apresenta um quadro sombrio de exploração severa e abuso, tanto dos trabalhadores que vieram para a UE, como dos nacionais da UE que se mudaram para outro país da UE. O relatório mostra como a exploração começa frequentemente com

falsas promessas e fraudes, descreve as condições extremas que os trabalhadores explorados sofrem e identifica os fatores que facilitam a exploração. Mas também descreve o que pode ser feito para ajudar os trabalhadores explorados a aceder à justiça. Com o enfoque nesta questão, espera-se que as autoridades responsáveis reconheçam a realidade da exploração laboral severa e tomem as medidas necessárias para combater este fenómeno preocupante.

UNIÃO EUROPEIA. Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – **Temporary labour migration** [Em linha] : **two studies on workers’ perspectives and actions**. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2021. . [Consult. 28 jun. 2022]. Disponível em: WWW: <URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=136157&img=28689&save=true>>.

**Resumo:** Este relatório reúne dois estudos sobre a experiência das organizações de trabalhadores com a migração laboral temporária e faz parte de um projeto maior da OIT para reunir conhecimentos sobre a migração laboral temporária. As opiniões sobre a migração laboral temporária variam muito, inclusive entre os constituintes da OIT.