

Projeto de Lei n.º 60/XV/1.ª (PCP)

Título: Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

Data de admissão: 28 de abril 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

A presente iniciativa legislativa visa alterar o Código do Trabalho (CT) no que respeita às normas que regem a prestação de trabalho por trabalhador temporário.

Na exposição de motivos, os proponentes salientam o aumento exponencial da contratação de trabalhadores por via de empresas de trabalho temporário, alertando para a verificação crescente de situações em que o recurso a este tipo de contratação serve para responder a necessidades permanentes das empresas, permitindo que estas possam reduzir custos enquanto se degradam as condições laborais dos trabalhadores, colocando-os numa posição de maior precariedade.

Nestes termos, afirmam a necessidade de restringir a possibilidade de recurso a empresas de trabalho temporário para a contratação de trabalhadores, propondo a limitação do quadro legislativo em que tal possa ocorrer, no sentido de promover a estabilidade dos vínculos laborais e cumprir o direito constitucional à segurança no emprego.

Em concreto, propõe-se o alargamento do conceito de cedência ilícita de trabalhador ([artigo 173.º¹](#) do CT), a limitação do quadro em que é admissível e justificável o recurso ao trabalho temporário (artigos [175.º](#) e [176.º](#) do CT), bem como da duração dos contratos firmados ao abrigo deste regime (artigos [178.º](#) e [182.º](#) do CT); é também proposto um condicionamento no que respeita à sucessão de contratos de trabalho temporário ([artigo 179.º](#) do CT) e são densificados aspetos no que respeita à forma e ao conteúdo dos contratos de utilização de trabalho temporário, de trabalho temporário e por tempo indeterminado para cedência temporária (artigos [177.º](#), [181.º](#) e [183.º](#) do CT); são igualmente propostas alterações relativamente à atribuição de subsídios de férias e natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas, e às condições de segurança e saúde trabalho (artigos [185.º](#) e [186.º](#) do CT).

¹ Ligação para o artigo retirada do sítio na *Internet* do Diário da República Eletrónico (<https://dre.pt/>). Salvo indicação em contrário, todas as ligações para referências legislativas são feitas para o portal oficial do Diário da República Eletrónico.

O Projeto de Lei prevê o aditamento ao CT de um novo artigo, o artigo 172.º-A, com a epígrafe «*Direito de informação*», que vem instituir um dever de comunicação, a cumprir pela empresa de trabalho temporário e pela empresa utilizadora, que devem remeter a cópia dos contratos celebrados, assim como transmitir todos os aspetos relevantes sobre os mesmos, incluído alterações e renovações, ao trabalhador, ao delegado sindical, à comissão sindical ou intersindical, à comissão de trabalhadores, à subcomissão de trabalhadores e à associação sindical e outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Por último, importa referir a inscrição de uma norma de salvaguarda, determinando que as modificações introduzidas nas relações laborais previamente estabelecidas, em resultado da entrada em vigor da lei que vier a ser aprovada, não podem conduzir à «redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das atuais condições de trabalho».

II. APRECIÇÃO DOS REQUISITOS CONSTITUCIONAIS, REGIMENTAIS E FORMAIS

▪ Conformidade com os requisitos constitucionais e regimentais

A iniciativa em apreciação é apresentada pelo Grupo Parlamentar Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#)² e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#)³ (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 *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 da alínea *f*) do artigo 8.º do Regimento.

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

² Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República

³ Diploma disponível no sítio da *Internet* da Assembleia da República

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 27 de abril de 2022, tendo sido junta a [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#). Foi admitida em sessão plenária a 28 de abril, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho, Segurança Social e Inclusão (10.ª), por despacho do Presidente da Assembleia da República.

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)⁴, 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.

O título da presente iniciativa legislativa - **«Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (19.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)»** - 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 título e no articulado que altera o Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#).

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, o que não sucede, quanto a este último elemento, com a presente iniciativa.

⁴ 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

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 7.º deste projeto de lei prevê que a iniciativa entra em vigor no dia imediato ao da 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, as iniciativas em apreço não nos parecem 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

A revisão do [Código do Trabalho](#)⁵ (CT2009) levada a efeito pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)⁶, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), com as alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)⁷, [53/2011, de 14 de outubro](#)⁸, [23/2012, de 25 de junho](#)⁹, [47/2012, de 29 de agosto](#)¹⁰, [69/2013, de 30 de agosto](#)¹¹, [27/2014, de 8 de maio](#)¹², [55/2014, de 25 de agosto](#)¹³, [28/2015, de 14 de abril](#)¹⁴, [120/2015, de 01 de setembro](#)¹⁵, [8/2016, de 1 de abril](#)¹⁶, [28/2016, de 23 de agosto](#)¹⁷, [73/2017, de 16 de agosto](#)¹⁸, [14/2018, de 19 de março](#)¹⁹, [90/2019, de 4 de setembro](#)²⁰, [93/2019, de 4 de setembro](#)²¹, [18/2021, de 8 de abril](#)²², [83/2021, de 6 de dezembro](#)²³ e [1/2022, de 3 de janeiro](#)²⁴, incidiu, entre outros, sobre o regime do trabalho temporário, designadamente quanto à sua sistematização e inserção legislativa.

O regime do trabalho temporário, no nosso ordenamento jurídico, nunca integrou a legislação geral relativa ao contrato do trabalho, constando sempre de legislação extravagante.

Com a revisão do atual Código do Trabalho operada pela referida Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o regime do trabalho temporário passou (pelo menos parcialmente) a constar, em particular, dos [artigos 172.º a 192.º](#).

⁵ Diploma consolidado retirado do portal oficial do Diário da República Eletrónico. Todas as referências legislativas são feitas para o respetivo portal, salvo indicação em contrário.

⁶ [Trabalhos preparatórios](#)

⁷ [Trabalhos preparatórios](#)

⁸ [Trabalhos preparatórios](#)

⁹ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁰ [Trabalhos preparatórios](#)

¹¹ [Trabalhos preparatórios](#)

¹² [Trabalhos preparatórios](#)

¹³ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁴ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁵ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁶ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁷ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁸ [Trabalhos preparatórios](#)

¹⁹ [Trabalhos preparatórios](#)

²⁰ [Trabalhos preparatórios](#)

²¹ [Trabalhos preparatórios](#)

²² [Trabalhos preparatórios](#)

²³ [Trabalhos preparatórios](#)

²⁴ [Trabalhos preparatórios](#)

A incorporação do regime do trabalho temporário no CT2009, todavia, não é, nem plena, nem total, na medida em que não abrange as matérias relacionadas com a empresa de trabalho temporário e com o exercício da respetiva atividade, cujo regime consta atualmente do [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#)²⁵, na sua atual redação, que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário.

Efetivamente, o atual Código do Trabalho, na Subsecção VI (*Trabalho temporário*), da Secção IX (*Modalidades de contrato de trabalho*), do Capítulo I (*Disposições gerais*), do Título II (*Contrato de trabalho*), trata das seguintes matérias respeitante ao trabalho temporário:

- a. Disposições gerais relativas ao regime do trabalho temporário ([artigos 172.º a 174.º](#));
- b. Regime jurídico dos contratos envolvidos na relação triangular típica do trabalho temporário – contrato de utilização de trabalho temporário ([artigos 175.º a 179.º](#)), contrato de trabalho temporário ([artigos 180.º a 182.º](#)) e contrato por tempo indeterminado para cedência temporária ([artigos 183.º a 184.º](#));
- c. Regime relativo à prestação de trabalho por parte do trabalhador temporário ([artigos 185.º a 189.º](#));
- d. Regras relativas à caução prestada pela empresa de trabalho temporário ([artigos 190.º e 191.º](#)), bem como as sanções acessórias aplicáveis às empresas de trabalho temporário ([artigo 192.º](#)).

Nos termos do novo Código do Trabalho, o contrato de trabalho temporário é um contrato formal, obrigatoriamente reduzido a escrito e sujeito a um conjunto de formalidades, devendo conter: a indicação dos contraentes; a indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato; a atividade contratada; o local e período normal de trabalho; a retribuição; o início de vigência do contrato; o termo do contrato; e a data da respetiva celebração. Em caso de falta de forma, omissão ou insuficiência dos motivos determinantes da contratação, considera-se que o trabalho é prestado em regime de contrato de trabalho sem termo perante a empresa de trabalho temporário,

²⁵ Alterado pelas [Leis n.ºs 5/2014, de 12 de fevereiro](#), [146/2015, de 9 de setembro](#) e [28/2016, de 23 de agosto](#).

podendo o trabalhador optar por uma indemnização nos termos do [artigo 396.º](#). Se o contrato for omissivo quanto ao seu termo, considera-se que o mesmo é celebrado pelo prazo de um mês e, nesse caso, não é permitida a sua renovação ([artigo 181.º](#)).

No que se refere ao contrato de utilização de trabalho temporário (CUTT), a lei tipifica os motivos que podem sustentar a celebração do CUTT, enunciando-os de forma taxativa e fazendo-os aproximar, no essencial, dos motivos justificativos da contratação a termo previstos no [artigo 140.º](#). As semelhanças entre os motivos justificativos que suportam a celebração do CUTT e a do contrato de trabalho a termo são significativas. Trata-se, em ambos os casos, de modalidades de trabalho subordinado “atípicas” que se movem dentro de regimes jurídicos restritivos. O recurso ao contrato a termo (artigo 140.º) e ao trabalho temporário ([artigos 175.º e 180.º](#)) apenas é admitido a título excepcional, segundo motivações objetivas taxativamente contempladas na lei e desde que respeitados determinados requisitos de forma e limites temporais ([artigo 175.º](#)).

A propósito da duração do CUTT, o artigo 175.º determina que não pode exceder o período de tempo estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador; por outro lado o mesmo artigo estabelece que não é permitido celebrar CUTT 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.

No âmbito das alterações ao CT2009, refere-se a [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro que introduz modificações no que se refere à forma e conteúdo dos contratos de trabalho temporário](#).

A Empresa de Trabalho Temporário (ETT) contrata, remunera, cumpre as obrigações para com a segurança social, subscreve o seguro contra acidentes de trabalho e exerce o poder disciplinar sobre o trabalhador temporário, cedendo-o onerosamente ao utilizador; este último, por sua vez, por delegação da ETT, exerce sobre o trabalhador os poderes de direção próprios do empregador, designadamente os poderes determinativo confirmativo e da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais. O trabalhador temporário, é contratado pela ETT, mas presta a sua atividade em benefício direto do utilizador.

A [Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos](#) (APESPE RH)²⁶, defende que as empresas podem melhorar a sua gestão dos recursos humanos através do trabalho temporário organizado que lhes traz diversas vantagens, nomeadamente, «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; aproveitam o saber e a experiência acumulados das Empresas de Trabalho Temporário obtendo com maior grau de probabilidade a colaboração de trabalhadores com o perfil mais adequado aos postos de trabalho a preencher, assim como podem, também, beneficiar da experiência e saberes acumulados pelos trabalhadores temporários em tarefas idênticas noutras empresas; 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; 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».

O [IEFP](#) organiza e mantém atualizado, disponibilizando eletronicamente para acesso público, o registo nacional das Empresas de Trabalho Temporário, que identifica as empresas licenciadas e aquelas em que ocorra a suspensão da atividade a pedido da empresa, caducidade, cessação, revogação da licença, suspensão da atividade por incumprimento ou aplicação de sanção acessória.

De acordo com os últimos dados revelados pela [Pordata](#)²⁷, verifica-se que em 2021, a percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho temporário corresponde a 17% do total de trabalhadores empregados. Portugal é o país da União Europeia com maior incidência de contratos de trabalho temporário, ficando atrás da Espanha (25,2%) e dos Países Baixos (27,4%).

²⁶ A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE RH) é uma associação patronal e empresarial devidamente registada no MTSS e com os seus estatutos mais recentes publicados no BTE n.º 28 de 29 de julho de 2015. A APESPE RH reúne as principais empresas do Sector Privado de Emprego e os seus sócios, atualmente, representam mais de 70% do mercado do trabalho temporário organizado, sendo que, no caso da formação profissional e consultoria de recursos humanos, existem mais de 1500 empresas registadas e certificadas.

²⁷ Última atualização: 2022-04-28.

No âmbito das relações laborais, o serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral é a [Autoridade para as Condições do Trabalho](#) (ACT), que prossegue, entre outras, as atribuições de promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais, respeitantes às relações de trabalho [alínea a) do n.º 2 do artigo 11.º do [Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro](#), que aprovou a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e da Segurança Social, e a alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º do [Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho](#), que aprovou a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho].

IV. ENQUADRAMENTO JURÍDICO NA UNIÃO EUROPEIA E INTERNACIONAL

▪ **Âmbito da União Europeia**

No âmbito da alínea b) do número 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 referido Tratado, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea b) 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, especificando, quanto ao trabalho noturno, que o mesmo deve ser proibido a menores de dezoito anos. Prevê ainda a [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia](#), no seu artigo 31.º que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas e como ainda direito a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal.

Neste contexto, o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), nos seus princípios 5 e 6, estipula que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas e que os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente.

Relativamente ao trabalho temporário, o [Acordo-Quadro relativo aos Contratos de Trabalho a Termo Certo](#) enunciava, no seu preâmbulo, a intenção de elaboração de um acordo semelhante neste âmbito.

Neste sentido, o trabalho temporário encontra-se regulado a nível europeu pela [Diretiva 2008/104/CE](#)²⁸, relativa ao trabalho temporário, que pretende estabelecer um quadro mínimo de proteção para os trabalhadores temporários, com o objetivo de melhorar a sua qualidade, assegurando que o princípio da igualdade de tratamento é aplicável aos seus trabalhadores.

Considera a Diretiva que o trabalho temporário responde às necessidades de flexibilidade das empresas e à proteção dos trabalhadores, aplicando-se a todos os trabalhadores com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário, que sejam cedidos temporariamente a utilizadores a fim de exercerem funções sob a autoridade e direção destes.

De acordo com seu o artigo 5.º, o princípio da igualdade de tratamento determina que «as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários são, 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», salvo as exceções previstas no mesmo artigo.

A Diretiva prevê também o dever de informação dos trabalhadores temporários sobre lugares vagos no utilizador; a proibição das empresas de trabalho temporário cobrarem honorários aos trabalhadores pelo recrutamento por um utilizador; a proibição dos utilizadores impedirem o acesso dos trabalhadores temporários às infraestruturas e equipamentos coletivos do utilizador e a possibilidade de acesso dos trabalhadores temporários às oportunidades de formação dos trabalhadores dos utilizadores.

Importa ainda aludir ao facto previsto no n.º 2 do artigo 6.º onde «os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que sejam ou possam ser declaradas nulas as cláusulas que proibam ou tenham por efeito impedir a celebração de contratos de trabalho ou a constituição de uma relação de trabalho entre o utilizador e o trabalhador após o termo da sua cedência.»

²⁸ Portugal já [tranpôs](#) esta Diretiva para o ordenamento jurídico português.

Em 2014, a Comissão Europeia emitiu um [Relatório](#) sobre aplicação desta Diretiva tendo concluído que, em geral, a Diretiva foi corretamente executada e aplicada, mas que o seu duplo objetivo ainda não foi plenamente alcançado. Efetivamente, por um lado, a extensão do uso de certas derrogações ao princípio da igualdade de tratamento pôde, em casos específicos, ter levado a uma situação em que a aplicação da Diretiva não tem efeitos reais na melhoria da proteção dos trabalhadores temporários. Por outro lado, o reexame das restrições e proibições ao recurso ao trabalho temporário tem servido, na maioria dos casos, para legitimar o *status quo*, em vez de criar uma dinâmica para repensar o papel do trabalho temporário em mercados de trabalho modernos e flexíveis.

▪ **Âmbito internacional**

Países analisados

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países europeus: Bélgica, Espanha e Irlanda.

BÉLGICA

A [Lei de 24 de Julho de 1987, sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs²⁹](#), com as sucessivas alterações, define o trabalho temporário como a atividade exercida no contexto de um contrato de trabalho e tendo por objeto proceder à substituição de um trabalhador permanente, responder a um acréscimo temporário de trabalho ou assegurar a execução de um trabalho excecional.

Por substituição de um trabalhador permanente entende-se:

- A substituição de um trabalhador, em relação ao qual a execução do contrato de trabalho se encontra suspensa, salvo em caso de falta de trabalho por razões económicas ou por força de intempéries;
- A substituição temporária de um trabalhador cujo contrato chegou ao fim;

²⁹ Diploma consolidado retirado do portal oficial ejustice.just.fgov.be. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas à Bélgica são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 17.05.2022

- A substituição temporária de uma pessoa cujo estatuto é fixado unilateralmente pelo Estado e que deixou de exercer as suas funções ou as exerce somente a título parcial;
- A substituição temporária de um trabalhador que reduziu as suas prestações de trabalho no quadro do sistema regulamentado pela lei de interrupção da carreira.

Em caso de substituição de um trabalhador permanente, o trabalhador temporário deve pertencer à mesma categoria profissional.

Nos termos da citada lei, a duração dos contratos de trabalho temporário é limitada a um período de seis meses, podendo ser prorrogada por mais seis meses.

A [Convention collective de travail n° 108 du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire](#),

enumera de forma limitativa as atividades que podem constituir trabalho excecional e determina que essas atividades não podem constituir o campo de ocupações habituais da empresa utilizadora que recorre ao trabalho temporário. Constitui, designadamente, trabalho excecional:

- A realização de tarefas de preparação, funcionamento e desmontagem de feiras, salões, congressos, jornadas de estudos, seminários, exposições, estudos de mercado, etc.;
- A realização de secretariado a executivos que se deslocam temporariamente à Bélgica;
- A realização de trabalho para embaixadas, consulados e organismos internacionais com o consentimento prévio das organizações representativas belgas de trabalhadores;
- Realização de trabalhos com vista a uma execução momentânea de tarefas especializadas que exijam qualificação profissional específica;
- Este tipo de trabalho não pode, por via de regra, gerar contratos de duração superior a três meses (sem possibilidade de prorrogação). No caso dos trabalhos de balanço e inventário, a duração máxima do recurso a este tipo de trabalho é de sete dias.

Esta convenção foi atualizada em 2018 por intermédio da [Convention Collective de Travail n° 108/2 du 24 juillet 2018](#). Esta faz algumas alterações à CCT 108 (de 2013) com o objetivo de reduzir significativamente a utilização inadequada de sucessivos contratos de trabalho temporários diários. Para tal: redefine a noção de "contratos de trabalho temporário diários sucessivos" e estabelece "a necessidade de flexibilidade" como condição prévia. A referida necessidade de flexibilidade deve ser provada pela da empresa utilizadora (o volume de trabalho depende de fatores externos ou flutua fortemente ou está ligado à natureza da tarefa); reforça e regula a informação e a consulta dos representantes dos trabalhadores em caso de recurso a tais contratos, quer a empresa utilizadora tenha ou não um conselho de empresa ou uma delegação sindical. Dependendo do caso, a empresa utilizadora, ou o '*Fundo de Segurança de Vida dos Trabalhadores Temporários*'³⁰, deve informá-los do número de trabalhadores temporários por parcela de sucessivos contratos diários. Um modelo de formulário (opcional) é proposto para este fim no anexo à nova CCT; especifica que a avaliação da utilização destes contratos, planeada de dois em dois anos, será realizada com base no relatório trimestral escrito dos dados do ONSS³¹ à CNT ([Conseil National du Travail](#))³².

A CCT 108/2 foi "tornada obrigatória". Isto significa que é vinculativa para todos os empregadores e trabalhadores que estão cobertos pelo CNT (o organismo conjunto que a celebrou), e que estão cobertos pelo acordo. O seu âmbito de aplicação estende-se a várias indústrias e a todo o país. O acordo entra em vigor a 1 de Outubro de 2018 e permanecerá em vigor por tempo indeterminado.

O [Arrêté royal du 20 janvier 2019](#) torna vinculativa a Convenção Coletiva de Trabalho n.º 108/2 de 24 de Julho de 2018, celebrada no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho, que adapta a Convenção Coletiva de Trabalho n.º 108 de 16 de Julho de 2013 relativa ao trabalho temporário e ao emprego temporário.

ESPANHA

³⁰ [Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires](#) (no original). Informação consultada em 17.05.2022

³¹ Office national de Sécurité sociale (ONSS) Informação disponível em: <https://socialsecurity.belgium.be/fr/reseau/office-national-de-securite-sociale-onss> consultada em 17.05.2022

³² Informação disponível em <http://cnt-nar.be/Home-FR.htm>. Consultada em 17.05.2022

A [Ley 14/1994, de 1 de junio](#)³³ por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (versão consolidada), regulou pela primeira vez no ordenamento jurídico espanhol, as atividades das Empresas de Trabalho Temporário (ETT), cujo objetivo consiste em colocar trabalhadores à disposição das empresas utilizadoras com o fim de satisfazer necessidades temporárias destas.

Este diploma foi objeto de diversas alterações, nomeadamente pela [Ley 29/1999, de 16 de julio](#), que deu ao trabalhador deste tipo de empresas uma maior segurança jurídica na sua relação de trabalho com a empresa utilizadora, fomentando a sua estabilidade no emprego e melhorando as condições salariais. Desta maneira, o legislador impõe uma mínima igualdade salarial dos trabalhadores das ETT em relação aos das empresas utilizadoras respetivas. Foi também alterada em matéria de contratação pela [Ley 12/2001, de 9 de julio](#), que permite que a empresa de trabalho temporário celebre com o trabalhador um contrato de trabalho para a cobertura de vários *contratos de disponibilidad* sucessivos, com empresas utilizadoras diferentes, sempre que tais *contratos de disponibilidad (contratos de puesta a disposición)*³⁴ estejam plenamente determinados no momento da assinatura do contrato de trabalho e respondam, em todos os casos, a uma situação de contratação eventual dos contemplados na [alínea b\) do nº 1 do artigo 15º](#) do Estatuto dos Trabalhadores, devendo ser formalizada no contrato de trabalho cada disponibilidad.

A [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), foi ainda alterada pela [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. De acordo com o seu preâmbulo, o [Serviço Público de Emprego](#)³⁵ tem sido insuficiente na gestão e colocação de

³³ Diploma consolidado retirado do portal oficial boe.es. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a Espanha são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 18.05.2022

³⁴ *El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.*

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

³⁵ Informação disponível em <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe.html> Consultada em 18.05.2022

trabalhadores e, pelo contrário, as empresas de trabalho temporário têm sido um potente agente dinamizador do mercado de trabalho. Na maioria dos países da União Europeia, estas empresas operam como agências de colocação. As instituições comunitárias vêm sublinhando que as referidas empresas de trabalho temporário contribuem na criação de postos de trabalho e na participação e inserção de trabalhadores no mercado de trabalho. Neste sentido, o Governo decidiu através desta Lei nº 3/2012, de 6 de julho, alterar o regime jurídico da atividade das empresas de trabalho temporário e autorizá-las a operarem como agências de colocação. A partir da entrada em vigor desta lei, as empresas de trabalho temporário podem atuar como agências de colocação, após solicitarem a correspondente autorização junto do Serviço Público de Emprego competente, de acordo com o estabelecido no [Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de outubro](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

As empresas que pretendam realizar a atividade de trabalho temporário devem solicitar autorização administrativa e reunir um conjunto de requisitos a fim de assegurar tanto a manutenção dos direitos dos trabalhadores contratados cedidos à entidade utilizadora, como a transparência e o funcionamento das empresas de trabalho temporário, ao abrigo do [Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo](#), por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.

Nos termos do [artigo 1.º](#) da citada Ley 14/1994, de 1 de junio, uma empresa de trabalho temporário (ETT) é aquela cuja atividade fundamental consiste em pôr à disposição de outra empresa utilizadora, com carácter temporário, trabalhadores por ela contratados. A contratação de trabalhadores para ceder temporariamente a outra empresa poderá efetuar-se através de empresas de trabalho temporário devidamente autorizadas nos termos previstos da referida lei. O mesmo artigo também prevê que as empresas de trabalho temporário possam atuar como agências de colocação desde que apresentem uma declaração mediante a qual cumpram os requisitos estabelecidos no *Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de outubro, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo*.

O [artigo 7.º](#) da aludida Ley 14/1994, de 1 de junio, prevê que aos contratos de cedência de trabalhadores por parte das empresas de trabalho temporário (*contrato de puesta a disposición*) aplica-se, quanto à sua duração, o disposto nos [artigos 11.º](#) e [15.º](#) do

Estatuto dos Trabalhadores (ET), aprovado pelo *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*.

Nos termos do [Estatuto dos Trabalhadores](#), quando uma empresa contrata um trabalhador para a realização de uma obra ou serviço determinado, com autonomia própria dentro da atividade da empresa e cuja execução, embora limitada no tempo, seja em princípio de duração incerta, estes contratos não podem ter uma duração superior a três anos, aumentando até doze meses por convenção coletiva de âmbito setorial estatal ou, na sua falta, por convenção coletiva setorial de âmbito inferior. Decorrido esse prazo, o trabalhador adquire a condição de trabalhador fixo da empresa. As convenções podem estabelecer critérios objetivos e compromissos de conversão dos contratos de duração determinada ou temporários, em indefinidos (artigo 15.º).

A lei também prevê, no seu [artigo 8.º](#), os casos em que as empresas não podem celebrar contratos de “*puesto a disposición*” (contrato de utilização de trabalho temporário), tais como:

- a) Para substituir trabalhadores em greve na empresa utilizadora;
- b) Para realizar trabalhos especialmente perigosos para a segurança e a saúde no trabalho, nos termos previstos da [disposição adicional segunda](#) desta lei e nas convenções ou acordos coletivos de trabalho;
- c) Para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador que nos doze meses anteriores tenha sido objeto de despedimento ilegal, cujo contrato de trabalho tenha cessado por vontade do mesmo com fundamento no incumprimento por parte da entidade patronal, por despedimento coletivo, ou causas objetivas, exceto nos casos de motivos de força maior;
- d) Para ceder trabalhadores a outras empresas de trabalho temporário.

Por sua vez, a lei permite a celebração de contratos de “*puesto a disposición*” (contrato de utilização de trabalho temporário), nomeadamente, para a realização de uma obra ou serviço determinado cuja execução, embora limitada no tempo, é, em princípio, de duração incerta; para atender às exigências circunstanciais do mercado, acumulação de tarefas ou excesso de pedidos ainda que tratando-se de atividade normal da empresa; para substituir trabalhadores da empresa com direito a reserva de

posto de trabalho; para assegurar de forma temporária um posto de trabalho permanente enquanto decorra o processo de recrutamento ou promoção de pessoal.

O contrato de trabalho temporário é um contrato formal, obrigatoriamente reduzido a escrito. Caso não se observe tal exigência, o mesmo presume-se celebrado por tempo indefinido ([artigo 8.º](#) do Estatuto dos Trabalhadores).

Para melhor desenvolvimento sobre o regime de trabalho temporário pode consultar o sítio do [Ministerio de Empleo y Economía Social](#).³⁶

FRANÇA

A celebração de um contrato de trabalho temporário só é possível para a execução de uma tarefa específica e temporária, designada por atribuição, e apenas nos casos enumerados por lei. Qualquer que seja a razão para a celebração de tal contrato, o seu objectivo e efeito pode não ser o de preencher um emprego relacionado com a actividade normal e permanente da empresa utilizadora numa base permanente.

Celebrado fora do quadro legal estabelecido pelo Código do Trabalho ou quaisquer acordos de sucursais alargados aplicáveis, o contrato pode ser considerado um contrato de duração indeterminada.

As agências de trabalho temporário podem também exercer a actividade de uma empresa de timeshare, nas condições previstas no Código do Trabalho

O utilizador (a empresa) a quem é disponibilizado um trabalhador temporário pode ser uma pessoa colectiva de direito público (Estado, autarquias, etc.). Neste caso, aplicam-se as disposições do Código do Trabalho relativas aos contratos de trabalho celebrados com uma agência de trabalho temporário, sob reserva das disposições específicas (casos de recurso, situação no final da missão, etc.) previstas nos artigos [L. 1251-60 a L. 1251-63 do Código do Trabalho](#)³⁷.

³⁶ Página do MITES: <https://www.mites.gob.es/index.htm>. Consultada em 18.05.2022

³⁷ Diploma consolidado retirado do portal oficial legifrance.gouv.fr. Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas a França são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 18.05.2022

Um empregado com contrato de trabalho temporário (também chamado de trabalhador temporário) é um empregado contratado e remunerado por uma empresa de trabalho temporário (ETT) que o coloca à disposição de uma empresa usuária por um período limitado, chamado de missão.

Cada tarefa dá lugar à conclusão de :

- um contrato de fornecimento entre a empresa de trabalho temporário e o cliente utilizador, conhecido como a "empresa utilizadora",
- um contrato de trabalho, conhecido como o "contrato de colocação", entre o trabalhador temporário e o seu empregador, a empresa de trabalho temporário.

O contrato de cessão, seja qual for o motivo, não pode ter por objecto nem por efeito o preenchimento permanente de um posto de trabalho relacionado com a actividade normal e permanente da empresa utilizadora.

A missão termina na data fixada ou, em caso de prazo impreciso, no cumprimento da finalidade para a qual foi concluída (regresso do trabalhador substituído, fim da época, etc.).

Um empregado temporário pode substituir um empregado que tenha deixado definitivamente a empresa ou que tenha sido transferido permanentemente dentro da empresa até à chegada do seu substituto com um contrato permanente.

A título experimental, a partir de 1 de Janeiro de 2019 e até 31 de Dezembro de 2021, para além dos casos de recurso a um trabalhador temporário previstos nos artigos L. 1251-6 e L. 1251-7 do Código do Trabalho e recordados acima, a disponibilização de um trabalhador temporário a uma empresa utilizadora pode ter lugar quando este trabalhador temporário for beneficiário da obrigação de empregar trabalhadores com deficiência mencionada no artigo [L. 5212-13](#) do mesmo Código.

A convenção ou o 'contrato *de sucursal*' alargado da empresa utilizadora pode fixar a duração total do contrato de cessão. Esta duração não pode ter por objecto nem por efeito o preenchimento permanente de um posto de trabalho relacionado com a actividade normal e permanente da empresa.

Quando o contrato diga respeito a aprendiz, a duração total é aumentada para 36 meses de forma a ser igual à do ciclo de formação realizado como aprendiz nos termos do [artigo L. 6222-7-1](#) do Código do Trabalho.

A duração do contrato está sujeita a regras especiais de extensão para certos trabalhadores expostos a radiações ionizantes no decurso do seu trabalho.

No sítio do “Ministério do Trabalho, Emprego e Integração” ([Ministère du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion](#))³⁸, pode ser consultada informação mais detalhada sobre o tema, nomeadamente sobre a “[remuneração do trabalhador temporário](#)”.

IRLANDA

A legislação laboral está espalhada por diversos atos normativos, aplicando-se cada um deles consoante o tipo de questão a tratar. As empresas de trabalho temporário, denominadas de “*Working Agencies*”, têm muitos dos seus aspetos regulados pelo [Protection of Employees \(Temporary Agency Work\) Act 2012](#)³⁹. Não obstante, diversas realidades laborais continuam a ser enquadradas nos diversos diplomas nos mesmos moldes que os trabalhadores que trabalham para empresas que não as de trabalho temporário. Para referencia, os atos normativos mais importantes e com aplicação aos trabalhadores das empresas de trabalho temporário são o [Unfair Dismissals Acts 1977](#), o [Redundancy Payments Acts 1967](#), o [Organisation of Working Time Act, 1997](#), o [Payment of Wages Act, 1991](#), o [Maternity Protection Act 1994](#) e o [Employment Equality Act, 1998](#).

As definições legais, para efeitos de aplicação do *Temporary Agency Work Act 2012*, quer de empresa de trabalho temporário (*employer*), de trabalhador desta (*employee*) e de cliente ou utilizador (*hirer*), são em tudo semelhantes às encontradas no ordenamento jurídico português (parágrafo 2.º do pelo [Protection of Employees \(Temporary Agency Work\) Act 2012](#)).

³⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-temporaire>. Informação consultada em 18.05.2022

³⁹ Diploma consolidado retirado do portal oficial da [Law Reform Commission](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas à Irlanda são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 18.05.2022

Os trabalhadores destas empresas, durante o período pelo qual estão a trabalhar para o utilizador, são titulares dos mesmos direitos e condições laborais como se o contrato de trabalho fosse celebrado diretamente com o cliente para as funções desempenhadas (paragrafo 6). Um [guia prático](#) sobre este diploma está disponível no sítio na Internet da [Work Place Relations](#)⁴⁰.

O Governo irlandês possui um [portal na Internet](#)⁴¹ onde reúne diversa informação sobre os mais variados temas de interesse para o cidadão, existindo uma [página dedicada às empresas de trabalho temporário](#)⁴², com diversa informação sobre a sua forma de funcionamento, a relação que estas têm com os seus trabalhadores e as relações e legislação aplicável nesta relação tripartida – trabalhador, empresa de trabalho temporário e cliente final.

Não foi encontrada qualquer disposição que fomente a celebração de contratos de trabalho sem termo (*open-ended contracts*) em relação aos contratos a termo (*fixed-term*). No entanto, de acordo com informação disponível no site [citizensinformation.ie](#), a maioria dos trabalhadores tem contratos a termo (*fixed-term*). No entanto, estes têm direitos similares aqueles com contrato sem termo. Também não foi localizada qualquer restrição aos clientes de recorrerem às empresas de trabalho temporário para colmatar necessidades permanentes suas.

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Em 1949, a [Organização Internacional do Trabalho](#)⁴³, adotou a [Convenção n.º 96](#)⁴⁴ que teve como objetivo a *supressão progressiva das agências de colocação não gratuitas com fins lucrativos e regulamentação das outras agências de colocação*.

⁴⁰ Informação disponível em <https://www.workplacerelations.ie/en/> Consultada em 18.05.2022

⁴¹ Informação disponível em <https://www.citizensinformation.ie/en/> Consulta efetuada em 18.05.2022

⁴² Informação disponível em https://www.citizensinformation.ie/en/employment/types_of_employment/agency_workers.html Consulta efetuada em 18.05.2022

⁴³ Informação disponível no portal oficial da [ILO \(OIT\)](#). Todas as ligações eletrónicas a referências legislativas relativas à OIT são feitas para o referido portal oficial, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 18.05.2022

⁴⁴ Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção n.º 181.

Em 1984, Portugal, aprova, para ratificação, com a aceitação da sua parte III, a Convenção n.º 96, relativa a agências de colocação não gratuitas, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 32.ª sessão ([Decreto do Governo n.º 68/84](#))⁴⁵.

Em 2001, a [Convenção n.º 181](#)⁴⁶, de 19 de junho de 1997, da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo [Decreto do Presidente da República n.º 13/2001 de 13 de fevereiro](#), adotou um novo enquadramento normativo regulador das agências de emprego privadas. *Com a adoção deste novo instrumento, a Organização Internacional de Trabalho visou alcançar uma melhor adequação às necessidades do mercado de emprego, bem como permitir uma garantia mais eficaz dos direitos sociais dos trabalhadores, sendo a mesma extensível quer às empresas que empregam trabalhadores para os colocar à disposição de utilizadores que orientam a prestação do trabalho, quer às que apenas promovem a aproximação entre a oferta e a procura de emprego, sem se tornarem parte das relações de trabalho que se constituem. As primeiras correspondem no direito português à figura das empresas de trabalho temporário e as segundas à figura das agências privadas de colocação*⁴⁷.

No *site* da [OIT](#)⁴⁸ em Lisboa pode consultar as Convenções ratificadas por Portugal.

V. ENQUADRAMENTO PARLAMENTAR

▪ Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)

Não obstante as diversas iniciativas pendentes para alteração do Código do Trabalho, conforme já mencionado *supra*, no ponto II, consultada a base de dados da Atividade

⁴⁵ Todas as referências legislativas são feitas para o sítio da *Internet do Diário da República Eletrónico*, salvo indicação em contrário. Consultas efetuadas em 18.05.2022

⁴⁶ A [Resolução da Assembleia da República n.º 13/2001](#), aprova, para ratificação, a Convenção n.º 181 da Organização Internacional do Trabalho, sobre as agências de emprego privadas, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 19 de junho de 1997.

⁴⁷ Cfr. Preâmbulo do [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#) que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário.

⁴⁸ Informação disponível em <https://www.ilo.org/lisbon/lang--pt/index.htm> Consulta efetuada em 18.05.2022

Parlamentar (AP), não se apurou, na atual Legislatura, a existência de nenhuma iniciativa legislativa ou petição sobre a matéria objeto do projeto de lei em apreço.

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

Com escopo idêntico à presente iniciativa legislativa, na Legislatura anterior, foi apresentado o [Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª \(BE\)](#) — Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao outsourcing e ao trabalho temporário, rejeitado na generalidade na sessão plenária de 20 de dezembro de 2019.

VI. CONSULTAS E CONTRIBUTOS

Foi promovida a apreciação pública da iniciativa legislativa vertente, através da sua publicação na [Separata n.º 6/XV, DAR, de 4 de maio 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, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, pelo período de 30 dias, designadamente de 4 de maio a 3 de junho de 2022.

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

VII. ENQUADRAMENTO BIBLIOGRÁFICO

CARMO, Renato Miguel do ; MATIAS, Ana Rita - As dimensões existenciais da precariedade : jovens trabalhadores e os seus modos de vida. **Revista crítica de ciências sociais** [Em linha]. Nº 118, (2019), p. 53-78. [Consult. 09 maio 2022]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=127335&img=12918&save=true>>. ISSN 0254-1106.

Resumo: «Os jovens são considerados um dos grupos mais afetado pela crise, tornando-se assim mais vulneráveis a condições precárias de trabalho. Este artigo procura compreender os impactos sociais e individuais da precariedade no seu modo

de vida, a partir da análise de um conjunto variado de dimensões objetivas e subjetivas, que relatem as percepções dos indivíduos sobre os seus percursos no presente e no futuro. Realizaram-se entrevistas semidiretivas a 24 jovens portugueses licenciados. Uma das principais conclusões indica que o futuro tende a ser encarado com grande imprevisibilidade e incerteza, o que afeta não só a sua condição económica, como também o seu modo de vida. Na verdade, para a maioria dos entrevistados a experiência profissional atual incorpora alguns aspetos considerados alienantes, que restringem a capacidade de autonomia e de agência por parte do sujeito.»

CARMO, Renato Miguel do ; MATIAS, Ana Rita - **Retratos da precariedade : quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens**. Lisboa : Tinta -da-China, 2019. 182 p. ISBN 978-989-671-478-9. Cota: 44 - 215/2019.

Resumo: «O Brexit em Inglaterra, a eleição de Donald Trump e de Jair Bolsonaro, a ascensão da extrema-direita em vários países da Europa: tudo isto são sintomas de um enorme mal-estar social. Neste contexto de esvaziamento de aspirações e expectativas em relação ao futuro, há um fenómeno devastador em crescimento no mercado de trabalho europeu e português, que continua a ser «invisível»: a precariedade laboral. Este livro, que conta com o testemunho de 24 jovens portugueses, olha para um dos grupos mais afectados pela crise económica-financeira, procurando aferir o verdadeiro impacto da banalização do trabalho precário. Muitos jovens enfrentam hoje situações de estágios não-remunerados, bolsas de investigação consecutivas, contratos a termo, recibos verdes e outros, muitas vezes durante vários anos, mergulhando num ciclo de incerteza que não compromete apenas o seu presente - rouba-lhes a possibilidade de traçarem projectos de vida e tem consequências sociais para todos nós.»

CARVALHO, Sónia de - Entre a limitação e a flexibilização do contrato de trabalho : que futuro?. **Prontuário de Direito do Trabalho**. Coimbra. ISSN 0873-4895. Nº 1 (2020), p. 327-356. Cota: RP-214.

Resumo: «O legislador através da Lei n.º 93/2019, de 4 de Setembro, assumiu uma posição restritiva relativamente ao contrato de trabalho a termo resolutivo e ao trabalho temporário. No que se refere ao primeiro, são notórias as restrições à contratação a termo, seja nos respectivos fundamentos, seja na duração do contrato. [...] Já no que

se refere ao contrato de trabalho temporário, é, igualmente, evidente uma maior exigência na admissibilidade do recurso ao trabalho temporário, patente na afirmação expressa da dependência dos fundamentos do trabalho temporário dos motivos invocados para a celebração do contrato de utilização do trabalho temporário, bem como uma manifesta preferência pela celebração de contrato sem termo com o utilizador como consequência da violação do enquadramento jurídico do trabalho temporário. Paradoxalmente, no entanto, o mesmo legislador alargou o período experimental de 180 dias para o trabalhador à procura do primeiro emprego e para o desempregado de longa duração, que deixaram de ser fundamento para a contratação a termo resolutivo.»

ESPADA, Conceição - Stresse e trabalho temporário. **Recursos humanos magazine**. Lisboa. Nº 87 (jul./ago. 2013), p. 22-27. Cota: RP-810.

Resumo: «Hoje em dia, as questões do stresse profissional estão declaradamente alteradas, pois as situações de stresse são causadas mais pelas questões de instabilidade económica e social. [...]

Como tal, a insegurança e a incógnita de se ter trabalho hoje e amanhã são, de certa forma, uma generalidade, independentemente de se ter contrato ou não. Posto isto, o trabalho temporário abarcou novos contornos, ou seja, no passado recente era uma situação nitidamente de instabilidade e insegurança para a maioria das pessoas (exceto para aqueles que o tinham como opção). Hoje em dia, quem viveu na situação de trabalho temporário durante algum tempo habituou-se a viver sem uma certeza para amanhã e, como tal, tem uma maior capacidade de viver a incerteza dos tempos atuais. Estudos recentes (da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa) indicam que atualmente existe uma maior tendência de diminuição do stresse nos trabalhadores temporários do que nos permanentes. Na atualidade, com a mudança do mercado e da situação económica, é preferível ter um trabalho temporário do que estar desempregado!»

FREITAS, Pedro Petrucci de – Da acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho : breves comentários. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. Ano 73, nº 4 (out./dez. 2013), p. 1423-1443. Cota: RP-172.

Resumo: O presente artigo aborda a questão da precariedade laboral, nomeadamente

a utilização indevida da figura do contrato de prestação de serviços na relação de trabalho subordinado e como esta situação pode levar a uma ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho. Este tema é analisado tendo em conta os seguintes tópicos: antecedentes e indicadores relativos à utilização indevida de contratos de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado; procedimento em caso de utilização indevida de contrato de prestação de serviços; da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho; outros efeitos – a regularização do contrato de trabalho perante a Segurança Social; breves conclusões.

GOMES, Júlio Manuel Vieira - O trabalho temporário [Em linha] : um triângulo perigoso no Direito do Trabalho (ou a vulnerabilidade acrescida dos trabalhadores temporários). **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa**. A. 62, T. 1, nº 1 (2021), p. 565-602. [Consult. 09 maio 2022]. Disponível em WWW:<URL: <https://catalogobib.parlamento.pt:82/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=137968&img=28230&save=true>>. ISSN 0870-3116.

Resumo: «O trabalho temporário gera uma relação triangular que pode revelar-se um fator de complexidade e, inclusive, de esvaziamento ou debilitação de muitos dos direitos dos trabalhadores temporários. A preocupação essencial do Direito da União tem incidido sobre a igualdade de tratamento. Todavia existem outros aspetos problemáticos, nomeadamente a precariedade, o risco acrescido em matéria de acidentes de trabalho e a ausência real de muitos dos direitos coletivos, mormente em matérias como o coenvolvimento dos trabalhadores e o direito à greve.»

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - A precaridade : um novo paradigma laboral? In **Congresso Europeu de Direito do Trabalho**. Coimbra : Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5546-6. P. 37-55. Cota: 12.06.9 - 223/2014.

Resumo: Segundo o autor deste artigo todas as transformações na esfera laboral convergem num único sentido: uma precarização cada vez maior da situação do trabalhador, onde a segurança no emprego desapareceu. O tema da precarização é desenvolvido ao longo do artigo tendo em conta os seguintes tópicos: a estabilidade como modelo clássico de relação laboral; as crises económicas e a sua repercussão no Direito do trabalho; a globalização da economia e os seus efeitos na legislação laboral;

as transformações no Direito do Trabalho; a nova realidade do trabalho precário.

MOTA, Ana Elizabete - Superexploração : uma categoria explicativa do trabalho precário. In **A segurança social é sustentável**. 1ª ed. Lisboa : Bertrand, 2013 . ISBN 978-972-25-2681-4. P. 291-312. Cota: 28.36 – 202/2017.

Resumo: «Este ensaio é resultado das pesquisas que venho realizando desde os anos 1990, cujo objeto são as relações entre a dinâmica do capitalismo contemporâneo, as transformações no mundo do trabalho e as políticas de proteção social. De inspiração marxiana, o pressuposto que orienta a discussão revela o meu modo de pensar a realidade: se a aparência e a essência dos fenómenos se confundissem, toda a ciência seria desnecessária, porque perderia a sua finalidade – que é conhecer a realidade e as suas tendências numa perspetiva crítica. Esta realidade à qual me refiro é a sociedade capitalista, que cria e recria historicamente mecanismos e engrenagens para assegurar a sua reprodução, sempre conflitiva e contraditória, determinada pelos movimentos de acumulação de riqueza e da pauperização dos trabalhadores. Daí ser a desigualdade social inerente ao desenvolvimento do capitalismo, quaisquer que sejam os seus movimentos conjunturais.»

NOVOS proletários : a precariedade entre a «classe média» em Portugal. Lisboa : Edições 70, 2012. 153 p. ISBN 978-972-44-1719-6. Cota: 44 – 99/2013.

Resumo: Na presente obra os seus autores procuram refletir sobre o modo como o processo de precarização laboral em curso, ao impor-se como um modelo global de gestão do trabalho, se tem estendido a profissões e atividades qualificadas. Este volume apresenta reflexões de enquadramento sobre esta questão, desde as dinâmicas recentes de mobilidade social na sociedade portuguesa, até à integração laboral dos jovens, passando pela relação da precariedade com formas de organização política.

Nota: Atendendo ao tema em causa, não é possível apresentar toda a bibliografia relevante disponível na coleção da Biblioteca Passos Manuel, resumindo-se este contributo a alguns dos documentos mais recentes nesta área. Para uma informação bibliográfica mais completa deverá ser consultado o catálogo da Biblioteca.