



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS  
Grupo Parlamentar

Projeto de Lei n.º 912 /XIII/3.ª

Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores

(14.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

### Exposição de motivos

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

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

Em Portugal, e à semelhança de outros países, o recurso ao trabalho temporário tem vindo a aumentar e o peso crescente do trabalho temporário no emprego total é significativo. Dados da Pordata revelam que em 2017 a percentagem de trabalhadores com contrato de trabalho temporário correspondia a 22% do total de trabalhadores empregados. [<https://www.pordata.pt/Europa/Trabalhadores+com+contrato+de+trabalho+tempor%C3%A1rio+em+percentagem+do+total+de+empregados+total+e+por+sexo-2402>]

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

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

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

O recurso a ETT para recrutamento de trabalhadores que respondem a necessidades permanentes das empresas utilizadoras passou de exceção a regra. Aliás, pode-se ler na página eletrónica da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego que este regime apresenta muitas vantagens para as empresas utilizadoras

pois, “libertam-se das tarefas ligadas ao recrutamento e à seleção dos trabalhadores, ao processamento de salários, e ao cumprimento das obrigações legais e sociais, e do exercício do poder disciplinar; encontram nas Empresas de Trabalho Temporário, um apoio privilegiado de consultoria e gestão de recursos humanos e, sem acréscimo de custos, aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos; têm os trabalhadores qualificados e imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem o tempo de espera que um processo de recrutamento e seleção pode durar; reservam para si o poder de autoridade e direção sobre a força de trabalho, não colocando em risco as estratégias empresariais; dispõem, sem mais custos, de uma base de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho permanentes.”<sup>1</sup>

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

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

Hoje no nosso país existirão mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores com vínculos precários: contratos a termo em desrespeito pela lei, uso abusivo de recibos verdes, trabalho encapotado pelo regime de prestação de serviços, bolsas de investigação ou estágios profissionais e trabalho temporário sem observância de regras, são as formas dominantes da precariedade laboral, que apenas têm como elemento comum a

---

1

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

precariedade e a insegurança de vínculos laborais associadas à limitação de direitos fundamentais. Aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego.

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

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

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

Em simultâneo com a consideração da existência do regime de trabalho temporário, o PCP avança com esta iniciativa legislativa através da fixação de medidas de limitação do recurso a empresas de trabalho temporário para suprir necessidades permanentes, designadamente reduzir as situações de admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário; restringir as razões justificativas de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de trabalho temporário e valorizar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores em regime temporário.

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



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

### Artigo 1.º

#### Objeto

A presente lei altera o regime do trabalho temporário, procedendo à 14.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, com vista a proteger os direitos dos trabalhadores e a combater a precariedade laboral.

### Artigo 2.º

Alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 173.º, 175.º a 179.º, 181.º, 182.º, 183.º, 185.º e 186.º do Código do Trabalho aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, passam a ter a seguinte redação:

[...]

### Artigo 173.º

#### Cedência ilícita de trabalhador

1 - (...)

2 – É nulo o contrato celebrado entre empresas de trabalho temporário ou, entre uma empresa de trabalho temporário e uma empresa de prestação de serviços, pelo qual

uma cede à outra um trabalhador, ainda que por cedência de posição contratual, para que este seja posteriormente cedido a terceiro.

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

4 - (...).

5 - No caso de o trabalhador ser cedido a utilizador por empresa de trabalho temporário licenciada sem que tenha celebrado contrato de trabalho temporário ou contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, considera-se que o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.

6 - (...)

7 - (...)

(...)

#### Artigo 175.º

##### Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado em situações cuja satisfação é de necessidades temporárias, devidamente justificadas e não abrangidas pelo artigo 140.º, nomeadamente:

a) (...);

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

c) (...);

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

2 - (Revogado.)

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

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

## Artigo 176.º

### Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 – (...)
- 2 - É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se referem os n.ºs 1 a 4 do artigo anterior.
- 3 – (...)

## Artigo 177.º

### Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 – (...)
  - a) (...);
  - b) (...);
  - c) (...);
  - d) (...);
  - e) (...);
  - f) (...);
  - g) (...);
  - h) (...).
- 2 - (...)
- 3 – (...)
- 4 – O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter ainda em anexo documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respectivo contrato.
- 5 - O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir qualquer um dos elementos exigidos no n.º 1.
- 6 – (...)
- 7 – Constitui contra-ordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas do n.º 1.

## Artigo 178.º

### Duração de contrato de utilização de trabalho temporário

1 – (...)

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

3 – (...)

4 - No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 5 dias após a cessação do contrato de utilização sem a celebração de contrato que o fundamente, considera-se que o trabalho passa a ser prestado ao utilizador com base em contrato de trabalho sem termo.

## Artigo 179.º

### Proibição de contratos sucessivos

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

2 – (...):

a) (Revogada);

b) (...)

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

4 – (anterior n.º 3)

(...)

## Artigo 181.º

### Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário

1 – (...):



a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (...).

2 – (...)

3 – (...)

4 – (...)

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

#### Artigo 182.º

##### Duração de contrato de trabalho temporário

1 – (...)

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

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

4 – (...)

5 – (...)

6 – (...)

#### Artigo 183.º

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

1 – (...):

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...);

2 - (...)

3 - (...)

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

5 – (Anterior n.º 4)

(...)

#### Artigo 185.º

##### Condições de trabalho de trabalhador temporário

1 – (...)

2 – (...)

3 – (...)

4 – (...)

5 – (...)

6 - O trabalhador tem direito a férias, subsídios de férias e de Natal, bem como a outras prestações regulares e periódicas a que os trabalhadores do utilizador tenham direito por trabalho igual ou de valor igual.

7 – (...)

8 - (...)

9 - (...)

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

11 – (...)

12 – (...)

## Artigo 186.º

### Segurança e saúde no trabalho temporário

1 - (...)

2 - (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

3 - (...)

4 - (...)

5 - (...)

6 - (...)

7 - (...)

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

9 - (...)

[...]

## Artigo 3.º

Aditamento ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

É aditado ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril, pela Lei n.º

120/2015, de 1 de Setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril, pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, o art.º 172.º - A, com a seguinte redação:

[...]

#### Artigo 172.º-A

##### Direito de informação

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

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

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

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

[...]

#### Artigo 4.º

##### Norma revogatória

É revogado o n.º 2 do art.º 175.º do Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei



n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de Setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de Abril, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março.

#### Artigo 5.º

##### Garantia de Direitos

Das alterações previstas na presente lei não pode resultar para os trabalhadores a redução do nível remuneratório ou qualquer alteração desfavorável das atuais condições de trabalho.

#### Artigo 6.º

##### Comunicação

Todas as alterações nas relações laborais já estabelecidas que visem dar cumprimento ao previsto na presente lei, devem ser precedidas de consulta aos representantes sindicais ou, na sua falta, a todos os trabalhadores envolvidos, bem como da sua afixação, com a antecedência mínima de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, em local bem visível.

#### Artigo 7.º

##### Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no dia imediato à sua publicação.

Assembleia da República, 5 de junho de 2018

Os Deputados,

ANTÓNIO FILIPE; FRANCISCO LOPES; JOÃO OLIVEIRA; PAULA SANTOS; JERÓNIMO DE SOUSA; CARLA CRUZ; PAULO SÁ; JOÃO DIAS; JORGE MACHADO; DIANA FERREIRA; BRUNO DIAS; ANA MESQUITA; ANGÉLA MOREIRA; MIGUEL TIAGO