

PARECER

Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª (BE)

Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Data de admissão: 05 de junho de 2018

Autora: Clara Marques
Mendes (PSD)

Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP)

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

Data de admissão: 06 de junho de 2018



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I

1. INTRODUÇÃO

2. OBJETO, MOTIVAÇÃO E CONTEÚDO DA INICIATIVA

3. APRECIÇÃO DA CONFORMIDADE DOS REQUISITOS FORMAIS, CONSTITUCIONAIS E REGIMENTAIS E DO CUMPRIMENTO DA LEI FORMULÁRIO

4. ENQUADRAMENTO LEGAL E DOUTRINÁRIO

5. INICIATIVAS LEGISLATIVAS E PETIÇÕES PENDENTES SOBRE A MATÉRIA

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

PARTE I

1 - Introdução

Os Projetos de Lei n.ºs 904/XIII/3.^a (BE) - Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário (14.^a alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e 912/XIII/3.^a (PCP) - Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (12.^a alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) deram entrada nos dias 30 de maio e 5 de junho de 2018, respetivamente, e foram admitidos e anunciados nos dias 5 e 6 de junho, tendo baixado, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a).

Foi promovida a apreciação pública das presentes iniciativas, através da sua publicação, respetivamente, nas Separatas n.º 94 e 95, ambas de 12 de junho de 2018, de acordo com o artigo 134.º do RAR, e para os efeitos consagrados na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, pelo período de 30 dias, até 12 de julho de 2018.

Os eventuais contributos que venham a ser remetidos serão objeto de disponibilização na página das iniciativas desta Comissão em apreciação pública, não tendo sido recebido até à data nenhum contributo.

2 – Objeto, conteúdo e motivação da iniciativa

As exposições de motivos das iniciativas em apreço começam por dizer «*que o conceito de trabalho temporário institui uma relação triangular entre o trabalhador, a empresa de trabalho temporário (ETT) e a empresa utilizadora.*»

Os proponentes elencam dados emergentes de diversos estudos e entidades, entre as quais o Instituto do Emprego e Formação Profissional e a Associação

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos que demonstram a abrangência atual (número de ETT e correspondente volume de receitas, número e percentagem de trabalhadores) e a evolução histórica desta modalidade de contrato de trabalho ao longo dos últimos anos, dando conta do incremento do recurso ao trabalho temporário, à semelhança do que tem sucedido em outros países.

O Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.^a (BE) aponta, além do mais, para que «*o problema premente do trabalho temporário reside no facto das empresas abusarem deste artifício para contornarem a lei e realizarem contratos temporários para funções indiscutivelmente permanentes*». Por outro lado, não deixa de se propugnar a clarificação da noção de trabalho temporário, registando-se ainda que «*o recurso ao outsourcing tem vindo também a surgir como uma forma de alargar o âmbito de aplicação do trabalho temporário, mas sem as submeter ao seu regime de aplicação.*»

Desta forma e, de acordo com a exposição de motivos, este Grupo Parlamentar, visando a restrição do recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário, promove com a iniciativa em análise «*o alargamento do direito de informação dos trabalhadores; as restrições das situações de admissibilidade de trabalho temporário; o reforço das situações em que é proibido o recurso ao trabalho temporário; a diminuição para 6 meses do período máximo de recurso ao trabalho temporário, em lugar dos dois anos atualmente previstos; e a limitação a três vezes o número de renovações de contratos de trabalho temporários, por analogia ao que acontece com os contratos a termo; o alargamento destas regras ao outsourcing, com as devidas adaptações.*»

Já o **Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.^a (PCP)**, não deixando de sublinhar que «*a precariedade no trabalho é inaceitável*», bem como de realçar que esta iniciativa se insere num conjunto mais amplo de propostas apresentadas nesta XIII Legislatura, destaca a urgência de promover a estabilidade do emprego,

Comissão de Trabalho e Segurança Social

através do cumprimento do direito ao trabalho e à segurança no emprego, constitucionalmente consagrados (respetivamente nos artigos 58.º e 53.º da Constituição da República Portuguesa), *«assegurando que, a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradica(ndo) todas as formas de precariedade»*.

Com este propósito, o Grupo Parlamentar do PCP propõe a *«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»*.

O **Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª (BE)** é composto por seis artigos: o primeiro determina o seu objeto, enquanto o segundo, o terceiro e o quarto reúnem as alterações, aditamentos e revogações a introduzir ao Código do Trabalho. Já o artigo 5.º contempla uma norma de informação e salvaguarda de direitos das estruturas representativas e dos trabalhadores visados pelas alterações à legislação laboral em apreço. Por fim, o sexto e último artigo estabelece que a entrada em vigor do diploma ocorrerá 30 (trinta) dias após a sua publicação.

O **Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP)** comporta sete artigos, fixando o artigo 1.º o objeto, e os artigos 2.º, 3.º e 4.º, tal como a iniciativa anterior, as alterações, aditamentos e a revogação a introduzir ao Código do Trabalho. Os artigos 5.º e 6.º visam garantir os direitos dos trabalhadores e o cumprimento do seu direito à informação, bem como dos respetivos representantes sindicais.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Finalmente, o artigo 7.º determina que a lei que se pretende aprovar entrará em vigor no dia imediato à sua publicação.

A este propósito, deverá fazer-se expressa menção no artigo 1.º do Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª (BE) e no artigo 2.º do Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP) às duas últimas alterações ao Código do Trabalho, introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, que aí não são mencionadas.

3 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

O Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª (BE) e o Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP) são apresentados nos termos do artigo 167.º da Constituição e do 118.º do Regimento, que consubstanciam 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 da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

O primeiro projeto é subscrito pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, o segundo por catorze do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, e ambos respeitam os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeitam ainda os limites das iniciativas impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Os projetos de lei têm por objeto, no caso do **Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª (BE)**, alterar o Código do Trabalho, limitando o recurso ao trabalho temporário a fim de proteger os trabalhadores do falso temporário e dos abusos na sua utilização e, no caso do **Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP)**, alterar o mesmo Código, com vista a proteger os direitos dos trabalhadores e combater a precariedade laboral.

O Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, foi alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas». Consultado o Diário da República Eletrónico, verifica-se que o Código do Trabalho sofreu treze alterações, **pelo que, em caso de aprovação, esta será a décima quarta, logo os títulos de ambas as iniciativas encontram-se em conformidade com o preceituado na lei formulário.**

Todavia, existindo outras iniciativas pendentes promovendo alterações ao mesmo Código, crê-se que, em caso de aprovação, deveria ser ponderado pela Comissão a preparação de uma única lei.

Ambas as iniciativas contêm uma norma revogatória, bem como uma norma de informação/comunicação e de garantia dos direitos dos trabalhadores.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Na presente fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

4 – Enquadramento legal e doutrinário

Remete-se, neste ponto, para a Nota Técnica anexa.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

- **Iniciativas legislativas**

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, se encontram pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) várias iniciativas que alteram o Código do Trabalho, salientando-se as que nos parece poder terem maior conexão:

Proposta de Lei n.º 136/XIII/3.^a (GOV) - Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social;

Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.^a (BE) - Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando os compromissos constantes do programa de Governo e as recomendações do «grupo de trabalho para a preparação de um plano nacional de combate à precariedade», procedendo à 13.^a alteração à lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

- **Petições**

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, aguarda a sua admissibilidade nesta Comissão de Trabalho e Segurança Social a **Petição n.º 497/XIII/3.ª** - **Contra a precariedade, pelo emprego com direitos, com a CGTP-Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses como primeira subscritora, e que entre outras medidas propugna «a eliminação de todas as normas legais que facilitem a precariedade e o recurso ao trabalho temporário para responder às necessidades permanentes de empresas e serviços», bem como «o combate à externalização de serviços e subcontratação de trabalhadores, com garantia de contratação direta para postos de trabalho que respondam a necessidades permanentes das empresas e serviços».**

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A deputada autora do parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

- 1 - As iniciativas aqui em apreciação visam efetuar alterações ao Código do Trabalho, «aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro».**
- 2 - O Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª (BE) tem como título «combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º**

Comissão de Trabalho e Segurança Social

7/2009, de 12 de fevereiro)» e o **Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP)** visa «alterar o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)».

3 - As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.

4- Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

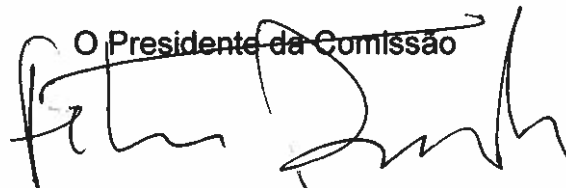
Palácio de S. Bento, 4 de julho de 2018.

A Deputada Autora do parecer



(Clara Marques Mendes)

O Presidente da Comissão



(Feliciano Barreiras Duarte)

PARTE IV - ANEXOS

Nota Técnica.

Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª (BE)

Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)

Data de admissão: 05 de junho de 2018

Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP)

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

Data de admissão: 06 de junho de 2018

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por António A. Santos (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Nuno Amorim (DILP), Luís Correia da Silva (BIB), e Catarina R. Lopes e Pedro Miguel Pacheco (DAC)

Data: 29 de junho de 2018

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

As exposições de motivos das iniciativas em apreço começam por recordar que o conceito de trabalho temporário institui uma relação triangular entre o trabalhador, a empresa de trabalho temporário (ETT) e a empresa utilizadora, acrescentando o Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP) a descrição dos três elementos que a compõem. De igual modo, ambos os projetos aludem à introdução do regime do trabalho temporário em Portugal em 1989¹, assinalando que desde então se previu o estabelecimento do contrato entre o trabalhador e a ETT, sem qualquer vínculo entre esse profissional e a empresa que o recebe.

Em seguida, os proponentes elencam dados emergentes de diversos estudos e entidades, entre as quais o Instituto de Emprego e Formação Profissional e a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos que demonstram a abrangência atual (número de ETT e correspondente volume de receitas, número e percentagem de trabalhadores) e a evolução histórica desta modalidade de contrato de trabalho ao longo dos últimos anos, dando conta do incremento do recurso ao trabalho temporário, à semelhança do que tem sucedido em outros países. O Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª (BE) cita mesmo o Livro Verde sobre as Relações Laborais, em particular quanto à referência ao «recrudescimento do trabalho temporário, (que) acompanha uma tendência idêntica de aumento da incidência de contratos a termo». É também esta iniciativa que aponta que «o problema premente do trabalho temporário reside no facto das empresas abusarem deste artifício para contornarem a lei e realizarem contratos temporários para funções indiscutivelmente permanentes». Por outro lado, não deixa de se propugnar a clarificação da noção de trabalho temporário, registando-se ainda que «o recurso ao *outsourcing* tem vindo também a surgir como uma forma de alargar o âmbito de aplicação do trabalho temporário, mas sem as submeter ao seu regime de aplicação.»

Desta forma, e visando a restrição do recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário, o Grupo Parlamentar do BE promove com a iniciativa em análise «o alargamento do direito de informação dos trabalhadores; as restrições das situações de admissibilidade de trabalho temporário; o reforço das situações em que é proibido o recurso ao trabalho temporário; a diminuição para 6 meses do período máximo de recurso ao trabalho temporário, em lugar dos dois anos atualmente previstos; e a limitação a três vezes o número de renovações de contratos de trabalho temporários, por analogia

¹ Mais precisamente com a entrada em vigor do [Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro](#) - Define o regime jurídico do trabalho temporário exercido por empresas de trabalho temporário, que seria revogado pelo Lei n.º 19/2007, de 22 de maio.

ao que acontece com os contratos a termo; o alargamento destas regras ao outsourcing, com as devidas adaptações.»

Já o Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP), não deixando de sublinhar que «a precariedade no trabalho é inaceitável», bem como de realçar que esta iniciativa se insere num conjunto mais amplo de propostas apresentadas nesta XIII Legislatura, destaca a urgência de promover a estabilidade do emprego, através do cumprimento do direito ao trabalho e à segurança no emprego, constitucionalmente consagrados (respetivamente nos [artigos 58.º](#) e [53.º](#) da Constituição da República Portuguesa), «assegurando que, a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradica(ndo) todas as formas de precariedade». Com este propósito, o Grupo Parlamentar do PCP propõe a «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».

O Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª (BE) é composto por seis artigos: o primeiro determina o seu objeto, enquanto o segundo, o terceiro e o quarto reúnem as alterações, aditamentos e revogações a introduzir ao Código do Trabalho. Já o artigo 5.º contempla uma norma de informação e salvaguarda de direitos das estruturas representativas e dos trabalhadores visados pelas alterações à legislação laboral em apreço. Por fim, o sexto e último artigo estabelece que a entrada em vigor do diploma ocorrerá 30 (trinta) dias após a sua publicação.

Já o Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP) comporta sete artigos, fixando o artigo 1.º o objeto, e os artigos 2.º, 3.º e 4.º, tal como a iniciativa anterior, as alterações, aditamentos e a revogação a introduzir ao Código do Trabalho. Os artigos 5.º e 6.º visam garantir os direitos dos trabalhadores e o cumprimento do seu direito à informação, bem como dos respetivos representantes sindicais. Finalmente, o artigo 7.º determina que a lei que se pretende aprovar entrará em vigor no dia imediato à sua publicação.

A este propósito, deverá fazer-se expressa menção no artigo 1.º do Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª (BE) e no artigo 2.º do Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª (PCP) às duas últimas alterações ao Código do Trabalho, introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, e pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, que aí não são mencionadas.

II. **Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário**

- **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

O [Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª \(BE\)](#) e o [Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª \(PCP\)](#) são apresentados nos termos do artigo 167.º da Constituição e do 118.º do Regimento, que consubstanciam 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 da alínea *f)* do artigo 8.º do Regimento.

O primeiro projeto é subscrito pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda, o segundo por catorze do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, e ambos respeitam os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeitam ainda os limites das iniciativas impostos pelo Regimento, por força do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 120.º.

Deram entrada nos dias 30 de maio e 5 de junho de 2018, respetivamente, e foram admitidos e anunciados nos dias 5 e 6 de junho, tendo baixado, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

Os projetos de lei incluem uma exposição de motivos e cumprem o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário ([Lei n.º 74/98, de 11 de novembro](#), alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)), uma vez que têm títulos que traduzem sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

Têm por objeto, no caso do [Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª \(BE\)](#), alterar o Código do Trabalho, limitando o recurso ao trabalho temporário a fim de proteger os trabalhadores do falso temporário e dos abusos na sua utilização e, no caso do [Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª \(PCP\)](#), alterar o mesmo Código, com vista a proteger os direitos dos trabalhadores e combater a precariedade laboral.

O Código do Trabalho, aprovado em anexo à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), foi alterado pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 8 maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 1 de setembro, 8/2016, de 1 de abril, 28/2016, de 23 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, e 14/2018, de 19 de março.

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, «Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas». Consultado o [Diário da República Eletrónico](#), verifica-se que o Código do Trabalho sofreu treze alterações, pelo que, em caso de aprovação, esta será a décima quarta², pelo que os títulos de ambas as iniciativas encontram-se em conformidade com o preceituado na lei formulário.

Todavia, existindo outras iniciativas pendentes promovendo alterações ao mesmo Código, crê-se que, em caso de aprovação, deveria ser ponderado pela Comissão a preparação de uma única lei.

Os autores não promovem a republicação do Código do Trabalho, em anexo à sua iniciativa, nem tal parece necessário à luz do previsto na alínea a) do n.º 3 do artigo 6.º da lei formulário, segundo o qual deve «proceder-se à republicação integral dos diplomas que revistam forma de lei, em anexo, sempre que (...) existam mais de três alterações ao ato legislativo em vigor, salvo se se tratar de alterações a Códigos».

Ambas as iniciativas têm uma norma revogatória, bem como uma norma de informação/comunicação e de garantia dos direitos dos trabalhadores.

Quanto à data de entrada em vigor das duas iniciativas, em caso de aprovação, esta terá lugar 30 dias após a sua publicação, no caso do P.J.L. n.º 904/XIII/3.^a (BE), e no dia seguinte ao da sua publicação, no caso do P.J.L. n.º 912/XIII/3.^a (PCP), o que está em conformidade com 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», carecendo apenas de ser ponderada a conformidade com a lei-travão conforme referido no final desta nota técnica.

² Encontrando-se pendentes outras propostas de alteração ao Código do Trabalho, esta informação carece de revisão e confirmação em sede de redação final, em caso de aprovação.

Em caso de aprovação, as presentes iniciativas tomam a forma de lei, devendo 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 formulário.

Na presente fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

• Enquadramento legal nacional e antecedentes

A revisão do Código do Trabalho levada a efeito pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)³, retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#)⁴, [53/2011, de 14 de outubro](#)⁵, [23/2012, de 25 de junho](#)⁶, [47/2012, de 29 de agosto](#)⁷, [11/2013, de 28 de janeiro](#)⁸, [69/2013, de 30 de agosto](#)⁹, [27/2014, de 8 de maio](#)¹⁰, [55/2014, de 25 de agosto](#)¹¹, [28/2015, de 14 de abril](#)¹², [120/2015, de 01 de setembro](#)¹³, [8/2016, de 1 de abril](#)¹⁴, [28/2016, de 23 de agosto](#)¹⁵, [73/2017, de 16 de agosto](#)¹⁶ e [14/2018, de 19 de março](#)¹⁷ ([Código do Trabalho](#)¹⁸ – CT2009), incidiu 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 (CT2009) 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](#).

³ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X/3.ª](#).

⁴ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X/4.ª](#).

⁵ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII/1.ª](#).

⁶ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 46/XII/1.ª](#).

⁷ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 68/XII/1.ª](#).

⁸ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 110/XII/2.ª](#).

⁹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 120/XII/2.ª](#).

¹⁰ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 207/XII/3.ª](#).

¹¹ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 230/XII/3.ª](#).

¹² Teve origem no [Projeto de Lei n.º 680/XII/4.ª](#) (PS)

¹³ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 816/XII/4.ª](#) (PCP), [867/XII/4.ª](#) (PSD e CDS-PP), e [814/XII/4.ª](#) (BE).

¹⁴ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 3/XIII/1.ª](#) (PS), [8/XIII/1.ª](#) (PCP), [20/XIII/1.ª](#) (PEV), e [33/XIII/1.ª](#) (BE).

¹⁵ Teve origem nos [Projetos de Lei n.ºs 55/XIII/1.ª](#) (BE) e [146/XIII/1.ª](#) (PS).

¹⁶ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁷ [Trabalhos preparatórios](#).

¹⁸ Versão consolidada pela Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa

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](#)¹⁹, alterado pelas [Leis n.ºs 5/2014, de 12 de fevereiro, 146/2015, de 9 de setembro e 28/2016, de 23 de agosto - versão consolidada](#), 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 172º a 174º](#));
- b. Regime jurídico dos contratos envolvidos na relação triangular típica do trabalho temporário – contrato de utilização de trabalho temporário ([artigos 175º a 179º](#)), contrato de trabalho temporário ([artigos 180º a 182º](#)) e contrato por tempo indeterminado para cedência temporária ([artigos 183º a 184º](#));
- c. Regime relativo à prestação de trabalho por parte do trabalhador temporário ([artigos 185º a 189º](#));
- d. Regras relativas à caução prestada pela empresa de trabalho temporário ([artigos 190º e 191º](#)), bem como as sanções acessórias aplicáveis às empresas de trabalho temporário ([artigo 192º](#)).

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; a data de início do trabalho; 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, podendo o trabalhador optar por uma indemnização nos termos do [artigo 396.º](#) (ex vi n.º 6 do artigo 173.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](#)).

¹⁹ Revogou a Lei n.º 19/2007 de 22 de maio, na parte não revogada pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho.

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](#)²⁰. 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 excecional, 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 (n.º 3); 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 (n.º 5).

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.

²⁰ Artigo 140º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 - Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em julgo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

A Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE RH)²¹ afirma 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».

De acordo com o último relatório anual Análise do sector do trabalho temporário – ano 2015²² publicado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, «o contributo do Trabalho Temporário (TT) é positivo, quer para os empregadores, na satisfação de necessidades pontuais de contratação, quer para os desempregados, uma vez que constitui uma oportunidade de contacto com o mercado de trabalho».

No quadro da duração do contrato segundo os dados revelados no relatório, «a maioria dos trabalhadores tem contrato a termo incerto, representando estes 72,9% do total, no 1º semestre e 71,9% no 2º semestre, com duração predominantemente inferior a 3 meses.

As atividades económicas mais representativas são o Alojamento e as Atividades de serviços administrativos e de apoio prestado às empresas.

É clara a proliferação dos contratos a termo incerto, em ambos os semestres. Os grupos etários mais representativos nos contratos situam-se entre os 25 e os 54 anos, que representam em conjunto 74,4% dos contratos no 1º semestre e 61,6% no 2º semestre; os contratos são realizados

²¹ 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 MTSSS 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.

²² Publicado em dezembro de 2016.

maioritariamente em empresas dos sectores industriais e dos serviços; a grande maioria de curta duração e com salários até ao SMN.

Observando a média de dias de contrato por grupo etário, constata-se que, entre os 25 e os 54 anos a média de dias de contrato é superior à média geral, enquanto no grupo etário abaixo dos 25 anos, é substancialmente inferior.

Ao nível do grupo profissional, a média mais elevada observa-se no Pessoal Administrativo, atingindo os 189 dias (no 2º semestre) e a mais baixa nos Agricultores e trabalhadores qualificados da Agricultura, da pesca e da floresta, com média de apenas 16 e 17 dias de contrato respetivamente, no 1º e 2º semestres.

Os contratos com salários mais elevados apresentam contratos médios que variam entre os 180 e os 170 dias no 1º e 2º semestres, respetivamente.»

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. Assim, de acordo com os dados disponíveis no sítio da *Internet* do IEFP, existem atualmente 199 empresas licenciadas²³ de trabalho temporário e 201 não licenciadas ou equiparadas a não licenciadas²⁴.

De acordo com os últimos dados revelados pela [Pordata](#)²⁵, verifica-se que em 2017 a percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho temporário corresponde a 22% do total de trabalhadores empregados. Portugal é o terceiro país da União Europeia com maior incidência de contratos de trabalho temporário, ficando atrás da Polónia (26,1%) e da Espanha (26,8%).

Por sua vez, o [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#) observa que «o recrudescimento do trabalho temporário acompanha uma tendência idêntica de aumento da incidência dos contratos de trabalho com termo, o que indica, em termos globais, uma crescente incidência das modalidades

²³ [Região de Lisboa](#) – 103, [Região do Algarve](#) – 9, [Região do Alentejo](#) – 8, [Região da Madeira](#) – 6, [Região Centro](#) – 17, [Região Norte](#) – 56

²⁴ [Com licença suspensa](#) – 28, [Com licença cessada](#) – 53, [Com licença revogada](#) – 43, [Com licença caducada](#) – 61, [Com licença suspensa por incumprimento](#) – 16

²⁵ Última atualização: 2018-04-23

contratuais não permanentes no contexto do mercado de trabalho português. Na verdade, não apenas se observa um aumento da incidência deste tipo de vínculos, como parece haver indícios de uma inversão estrutural da composição do trabalho, já que, nos anos mais recentes, os contratos não permanentes no tempo (contratos com termo, contratos de trabalho temporário e outros modelos contratuais não permanentes) assumiram proporções historicamente elevadas – em 2014, mais de 30% dos trabalhadores por conta de outrem, no setor privado, têm contratos não permanentes (ver quadro que consta na pág. 175 do Livro Verde)».

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 do Trabalho 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).

Relativamente às matérias em análise, na presente Legislatura, foram apresentadas as seguintes iniciativas:

Iniciativas	Estado
Projeto de Lei n.º 330/XIII (PCP) - Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (12.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)	Rejeitado em sede de votação na generalidade com os votos contra do PSD e CDS-PP, a abstenção do PS e com os votos a favor do BE, PCP, PEV e PAN.
Projeto de Lei n.º 554/XIII (BE) - Restringe o recurso ao trabalho temporário e combate o falso trabalho temporário	Rejeitado em sede de votação na generalidade com os votos contra do PSD, PS e CDS-PP, e com os votos a favor do BE, PCP, PEV e PAN.
Projeto de Lei n.º 146/XIII (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	Deu origem à Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto

setembro	
----------	--

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

ALVES, Nuno de Almeida [et al.] - **Jovens em transições precárias: trabalho, quotidiano e futuro**. Lisboa: Mundos Sociais, 2011. 133 p. ISBN 978-989-96783-04-4. Cota: 44 – 23/2014.

Resumo: «Este livro procura entender como da precariedade laboral se pode passar à precariedade enquanto modo de vida, focando-se na situação dos jovens inseridos em postos de trabalho pouco qualificados e de baixa remuneração. Procura perceber as condições que levam à precariedade laboral, nomeadamente, o percurso escolar, a entrada no mercado de trabalho, os tipos de contrato e salários. Parte-se então para a análise dos modos de vida destes jovens, considerando-se especialmente os seus baixos rendimentos e a respetiva implicação na gestão do quotidiano, as dificuldades sentidas e os auxílios prestados, especialmente por parte da família. A conjugação destas duas dimensões permite perceber como a precariedade extravasa a condição laboral e contamina os restantes aspetos da vida pessoal, encobrendo as perspetivas de um futuro melhor. Apesar disso, identificam-se diversos tipos de estratégias e iniciativas que procuram superar as dificuldades atualmente vividas. O livro tem por base um estudo qualitativo baseado em 80 entrevistas a jovens trabalhadores com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos.»

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. Existe uma pressão geral de manter o posto de trabalho, de não se ir para o desemprego e de se aguentar um determinado compromisso financeiro, muitas vezes difícil de manter.

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 ação 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.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - A precariedade: 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.

MARQUES, Jorge Manuel Pereira - **O contrato de trabalho a termo resolutivo como instrumento de política económica: entre a eficiência e a validade**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. 196 p. ISBN 978-972-32-1932-6. Cota: 12.06.9 – 323/2011

Resumo: O autor apresenta o contrato a termo numa perspetiva diferente, considerando que ele desempenha um importante papel como instrumento de política económica. Não se trata contudo de

efetuar a apologia desta forma de contratação, já que algumas virtudes que comporta não fundamentam tal postura, mas também não faz uma crítica frontal, pois, nas palavras do autor, os inconvenientes que encerra não justificam a sua repulsa liminar.

O autor começa por delinear o contexto evolutivo desta forma de contratação, passando de seguida à sua análise detalhada. Identifica duas funções distintas: uma positiva, conseguida através da celebração do contrato (criação, desenvolvimento, manutenção e extinção de empresas); e uma função negativa obtida pela cessação do contrato (adaptação do nível de mão-de-obra às fases desfavoráveis e diminuição da conflitualidade interna).

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.

- **Enquadramento do tema no plano 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, nomeadamente no que se refere a formas de trabalho como o trabalho a termo, sazonal ou temporário.

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, uma vez que este acordo é aplicável aos trabalhadores contratados a termo com exceção daqueles que são colocados por uma empresa de trabalho temporário à disposição de uma empresa utilizadora.

Em 2006, a Comissão Europeia lançou o [Livro Verde](#) intitulado «Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI», referindo a evolução do mercado de trabalho europeu, ligada ao progresso tecnológico, intensificação da concorrência e evolução da procura dos consumidores, refletindo-se na organização do trabalho e dando origem à proliferação de situações atípicas.

O Livro Verde aludia a preocupações como as transições profissionais, a insegurança jurídica, o trabalho prestado através de agências de trabalho temporário, a duração do tempo de trabalho, bem como a mobilidade de trabalhadores e o trabalho não declarado. Sublinhava ainda a melhoria das condições relativas aos contratos a termo, tempo parcial, temporário e sazonal.

Neste sentido, o trabalho temporário encontra-se regulado a nível europeu pela [Diretiva 2008/104/CE](#), «relativa ao trabalho temporário», e 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.

Refere-se ainda a empresas públicas ou privadas que sejam empresas de trabalho temporário e a utilizadores que exerçam uma atividade económica, com ou sem fins lucrativos.

De acordo com o seu 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; 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: «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».

Refira-se também que a aplicação da Diretiva não pode constituir motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de proteção dos trabalhadores nos domínios que abrange.

Do mesmo modo, estabelece-se que cabe aos Estados-Membros adotar as sanções adequadas em caso de incumprimento das disposições que decorrem da Diretiva.

Prevê ainda a Diretiva que «quaisquer proibições ou restrições ao recurso a trabalho temporário são justificáveis apenas por razões de interesse geral respeitantes, nomeadamente, à protecção dos

trabalhadores temporários, as exigências em matéria de saúde e segurança no trabalho ou à necessidade de assegurar o bom funcionamento do mercado de trabalho e de prevenir abusos».

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: 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'utilisateurs*, 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;
- 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;
- A 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.

Relativamente à matéria em análise, pode ainda consultar-se o sítio [Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale](#).

ESPAÑA

A [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), 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 alterado 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)*²⁶ estejam plenamente determinados no momento

²⁶ 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.

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 (*Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*), devendo ser formalizada no contrato de trabalho cada disponibilidade.

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 tem sido insuficiente na gestão e colocação de 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 octubre, 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 caráter temporário, trabalhadores por ela contratados. A contratação de

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.

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 octubre](#), 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, prorrogável por mais 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 «*puesta 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 «*puesta 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 Seguridad Social](#).

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](#). 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](#)²⁷.

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 (paragrafo 2.º do pelo [Protection of Employees \(Temporary Agency Work\) Act 2012](#)).

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

²⁷ Todos os diplomas são apresentados nas suas versões consolidadas retirados do portal oficial da [Law Reform Commission](#).

celebrado diretamente com o cliente para as funções desempenhadas (parágrafo 6). Um [guia prático](#) sobre este diploma está disponível no sítio na Internet da [Workplace Relations](#).

O Governo irlandês possui um [portal na Internet](#) onde reúne diversa informação sobre os mais variados temas de interesse para o cidadão, existindo uma [página dedicada às empresas de trabalho temporário](#), 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 referido site [citizensinformation.ie](#), a maioria dos trabalhadores tem contratos a termo (*fixed-term*), tendo no entanto direitos similares aos trabalhadores 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](#), adotou a [Convenção n.º 96](#)²⁸ que teve como objetivo a «supressão progressiva das agências de colocação não gratuitas com fins lucrativos e regulamentação das outras agências de colocação».

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](#)).

Em 2001, a [Convenção n.º 181](#)²⁹, 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

²⁸ Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção n.º 181.

²⁹ 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.

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 colocação³⁰».

No [site da OIT](#) em Lisboa podem consultar-se as Convenções ratificadas por Portugal.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

- **Iniciativas legislativas**

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, se encontram pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a) várias iniciativas que alteram o Código do Trabalho, salientando-se as que nos parece poder terem maior conexão:

[Proposta de Lei n.º 136/XIII/3.^a \(GOV\)](#) - Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social;

[Projeto de Lei n.º 729/XIII/3.^a \(BE\)](#) - Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando os compromissos constantes do programa de Governo e as recomendações do «grupo de trabalho para a preparação de um plano nacional de combate à precariedade», procedendo à 13.^a alteração à lei 7/2009 de 12 de fevereiro.

- **Petições**

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, aguarda a sua admissibilidade nesta Comissão de Trabalho e Segurança Social a [Petição n.º 497/XIII/3.^a](#) - Contra a precariedade, pelo emprego com direitos, com a CGTP- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses como primeira subscritora, e que

³⁰ 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.

entre outras medidas propugna «a eliminação de todas as normas legais que facilitem a precariedade e o recurso ao trabalho temporário para responder às necessidades permanentes de empresas e serviços», bem como «o combate à externalização de serviços e subcontratação de trabalhadores, com garantia de contratação direta para postos de trabalho que respondam a necessidades permanentes das empresas e serviços».

V. Consultas e contributos

Foi promovida a apreciação pública das presentes iniciativas, através da sua publicação, respetivamente, nas [Separatas n.º 94 e 95](#), ambas de 12 de junho de 2018, de acordo com o artigo 134.º do RAR, e para os efeitos consagrados na alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, pelo período de 30 dias, até 12 de julho de 2018.

Os eventuais contributos que venham a ser remetidos serão objeto de disponibilização na [página das iniciativas desta Comissão em apreciação pública](#), não tendo sido recebido até à data nenhum contributo.

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Em caso de aprovação, estas iniciativas parecem ter um impacto maior sobre o setor privado. Porém, a informação disponível não permite determinar de forma segura a existência de encargos decorrentes da sua aplicação.