

João Pereira da Silva

De: Anabela Santos em nome de DAC Correio
Enviado: terça-feira, 20 de Março de 2012 09:32
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: FW: Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 46/XII
Anexos: Parecer_APESPE_ProjectoLei46XII_2012_03_19.pdf

De: noreply@ar.parlamento.pt [mailto:noreply@ar.parlamento.pt]

Enviada: segunda-feira, 19 de Março de 2012 18:05

Para: DAC Correio

Assunto: Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 46/XII

Contributo para a Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 46/XII

Diploma:	Proposta Lei
N.º:	46/XII
Identificação do sujeito ou entidade:	Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego
Morada ou Sede:	Rua Quirino da Fonseca, 15, RC A
Local:	Lisboa
Código Postal:	1000-250 Lisboa
Endereço Eletrónico:	presidente@apespe.pt
Texto do Contributo:	Exmos Senhores, A APESPE vem por este meio proceder ao envio da sua posição quanto à proposta de Lei 46/XII em discussão pública. Segue em anexo a nossa posição. Melhores Cumprimentos, Marcelino Pena Costa Presidente da Direcção APESPE
Data:	19-03-2012 18:04:46

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
Nº Único	425793
Entrada/Comissão nº	219
Data	20 03 2012

Proposta de Lei n.º 46/XII
(3ª alteração ao Código do Trabalho)**PARECER APESPE****1. INTRÓITO**

A APESPE – Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego – sempre pugnou pela flexibilização da legislação laboral necessária para o aumento da produtividade e da competitividade da nossa economia.

Assim sendo, e nesta precisa medida, saúda todas as iniciativas que promovam tal desiderato.

O trabalho temporário de agência, que representamos, é indiscutivelmente criador de emprego e um excelente facilitador da entrada de jovens nos mercados de emprego.

Em toda a Europa, seja qual for o grau de flexibilização dos regimes laborais, o trabalho temporário organizado é considerado pelas empresas como uma ferramenta de gestão dos recursos humanos e, pelos políticos, como o complemento natural da flexibilidade consentida.

Pese embora o consensual reconhecimento do exposto, no acordo de concertação social recentemente assinado entre os parceiros sociais há uma grave omissão. Efectivamente, o trabalho temporário de agência (agency work) foi lamentavelmente esquecido ao longo de todos os itens do acordo, com evidente prejuízo na criação de emprego e na geração de oportunidades aos jovens, licenciados ou não.

O trabalho temporário de agência é o complemento da flexibilidade e a sua escolha, ou não, deve ser opção do gestor empresarial.

Não faz sentido que um contrato a termo como é de trabalho temporário não beneficie das medidas legais ou excepcionais tomadas quanto à sua flexibilização.

Os diversos mecanismos de flexibilidade devem ter igualdade de tratamento por parte do legislador. Os ciclos económicos são cada vez mais voláteis, dando origem a uma crescente tensão entre criação e destruição de emprego. A adaptação dos mercados de trabalho a esta nova dinâmica é um dos maiores desafios que as sociedades enfrentam hoje. Nesta nova e complexa realidade dos mercados, o papel dos intermediários no mercado de trabalho é crucial. Trabalhadores e empregadores precisam de um intermediário para reagir rapidamente para equilibrar a oferta com a procura, e garantir que os níveis máximos de participação no mercado de trabalho são mantidos.

Ninguém pode negar as competências das ETTs em gerar oportunidades de trabalho (mesmo de curta duração) face à inactividade conducente à exclusão social. Em face do exposto, é pois muito lamentável esta exclusão do sector do trabalho temporário, com o inerente reflexo na vertente proposta legislativa. Situação que não podemos de aqui deixar de registar.

A posição da APESPE no que toca ao crescimento da Economia e do Emprego foi já objecto de um documento entregue ao Governo no final do ano transacto, e que aqui se reproduz.

2. CONTRIBUTO DA APESPE PARA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

Os comentários que abaixo se produzirão sobre a vertente proposta de lei, não invalidam, por um lado, que a APESPE não deixe de aqui manifestar uma vez mais o seu mais veemente repúdio pela grave omissão de que foi alvo e a que acima se aludiu já, e, por outro, que esta Associação de empregadores entenda que para o crescimento da economia e do emprego a revisão do regime jurídico do trabalho temporário — no sentido já sustentado e que aqui se reproduz uma vez mais — constitui medida verdadeiramente indispensável.

Na verdade, a APESPE vem preconizando a indispensabilidade da adoção de algumas medidas chave com vista ao crescimento da economia e do emprego, a saber:

A. Flexibilização do quadro de licitude no recurso ao Trabalho Temporário de Agência

- i. Admissibilidade do recurso ao TT sempre que houver uma necessidade transitória de trabalho;
- ii. Consagrar a admissibilidade do recurso ao TT nas chamadas situações objetivas de admissibilidade para o contrato a termo (n.º 4 do art. 140.º do Código do Trabalho);
- iii. Prever a possibilidade de prescindir da justificação, desde que respeitados certos limites percentuais deste tipo de contratação, face ao total de trabalhadores da empresa;
- iv. Aplicar o regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo (Lei n.º 3/2012, de 10 de Janeiro) ao Trabalho Temporário de Agência.

No programa do Governo consta especificamente a revisão da actual Lei do TT em algum do seu clausulado (Pag. 28: “[...] No que diz respeito ao TT terão lugar as seguintes medidas: “Admissibilidade do recurso ao TT sempre que houver uma verdadeira necessidade transitória de trabalho;[...]”).

Trata-se de uma decisão mais que correta pois muitas vezes as EU têm dificuldade em enquadrar a sua necessidade no difícil e incompleto quadro de licitude dos CUTT’s

Possuindo as empresas de TTA, pelo seu objecto societário e pela sua experiência específica, um forte know-how em matéria de gestão de recursos humanos, nomeadamente no que ao recrutamento e seleção diz respeito, podem por isso constituir-se como poderosos parceiros no sucesso do lançamento de novas actividades, empresas e estabelecimentos.

Não se percebe, de todo, porque é admitido o recurso ao contrato a termo certo para lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento, mas já não ao contrato de TT.

Por outro lado, e até na linha do reforço das medidas de apoio à contratação de jovens, não se vê por que razão não deva essa medida ser extensível à cedência temporária de trabalhadores, quer de jovens à procura do primeiro emprego, quer de desempregados e longa duração, sendo suficiente qualquer daquelas situações para justificar a celebração dos respetivos CUTT e contratos de TT.

Sugerimos que o cálculo dos limites percentuais para prescindir de justificação deve ter como base o documento único/mapa do quadro do pessoal e deve ser de 30%. Note-se que hoje em dia cerca de 20% do total da população ativa encontra-se contratada a termo.

A par desta, temos igual fatia de cerca de 20% de trabalhadores em regime de prestação de serviço (vulgo, Recibo Verde) — dos quais se estima que cerca de 18% sejam ilegítimos por não corresponderem a situações de verdadeiro trabalho subordinado.

E, depois, apenas cerca de 1,8% da população ativa se encontra contratado em regime de trabalho temporário. Bem abaixo da média europeia, aliás, como acima se deixou já testemunho.

Ora se a estes 1,8% em trabalho temporário somarmos os cerca de 18% da população ativa que são verdadeiros trabalhadores subordinados, mas que se encontram formalmente em regime de prestação de serviços (Recibo Verde), teremos então uma fatia mínima de cerca de 20% que assim se encontraria corretamente enquadrada, não apenas em termos estritamente laborais, mas igualmente em termos fiscais e de segurança social.

B. Flexibilização do quadro de duração no recurso ao Trabalho Temporário de Agência

- i. Rever os limites máximos de duração dos contratos de utilização de TT's e dos contratos de TT, que devem passar para os 3 anos.

Efectivamente, assim se continuaria numa lógica de conformidade com aquilo que era permitido em várias situações nas sucessivas versões da Lei do TT, até 2007.

Sempre se admitiu que o limite de 3 anos se deverá aplicar igualmente ao contrato a termo e ao de TT. Note-se que as situações de admissibilidade do recurso ao contrato a termo são praticamente coincidentes com as do TT, nada justificando que, respeitadas tais situações, não se conceda à empresa a faculdade de optar entre uma ou outra modalidade contratual, em função da racionalidade da gestão e da produtividade e competitividade da própria empresa. Naturalmente que não é possível em rigor «medir» o impacto desta medida.

Contudo, cumpre reconhecer que esta medida conferiria um acréscimo de flexibilidade à gestão empresarial, e, concomitantemente aportaria fatalmente para as empresas uma muito maior competitividade e agressividade no mercado.

É, pois, seguramente uma boa medida, com impacto inegável seja na absorção de mão-de-obra, e conseqüente diminuição da taxa de desemprego, seja no aumento da produtividade.

Mais, sempre haverá de reconhecer que, com uma cedência a poder gozar de um período mais alargado, com um trabalhador a prestar trabalho em determinado utilizador durante um período mais alargado de tempo, a probabilidade de ali mostrar amplamente a sua qualidade e conseqüentemente criar laços mais firmes com a empresa, certamente que reforça de forma inapelável a probabilidade de finda a cedência em lugar de regressar à empresa de trabalho temporário, ali ficar contratado diretamente. Situação que, salvo melhor opinião, não se tem por nada despienda.

Refira-se ainda, aliás, que já nos países nórdicos e de tradição anglo-saxónica, as “agências de colocação de trabalhadores” (agency work) podem colocar trabalhadores por si contratados até 5 anos, no mínimo.

Mais ainda, de sublinhar que isso sucede sempre sem qualquer constrangimento, como o que sucede atualmente com o regime da cedência, mormente o da existência de relações de grupo entre as empresas, uma vez que no caso do trabalho temporário está em causa a própria vocação das empresas de trabalho temporário, e não uma qualquer outra situação de natureza diversa.

Pese embora o exposto, sempre se reconhece que, bem ou mal, historicamente o trabalho temporário sempre teve, no que à duração diz respeito, limites distintos e inferiores aos do contrato a termo.

Assim, e caso se entenda por conveniente, em atenção ao elemento histórico, manter esta destrinça no que à duração respeita, ainda que a mesma, como vimos, não encontre fundamento ou razão de ser bastante, propõe-se que se adotem os seguintes limites, assim não se levando a cabo uma completa equiparação entre o quadro de duração do contrato a termo e o trabalho temporário de agência (vide redação ora proposta para a alínea b) do nº 2 do art. 178.º)

Mesmo assim, note-se, fica ainda uma diferença de 2 anos, entre o limite máximo dos 3 anos agora propostos, e aqueles 5 anos que figuram no ordenamento jurídico anglo-saxónico, ou os 6 anos do contrato a termo incerto, que marcam claramente a diferença.

Note-se que hoje em dia cerca de 20% do total da população ativa encontra-se contratada a termo.

A par desta, temos igual fatia de cerca de 20% de trabalhadores em regime de prestação de serviço (vulgo, Recibo Verde) — dos quais se estima que cerca de 18% sejam ilegítimos por não corresponderem a situações de verdadeiro trabalho subordinado.

E, depois, apenas cerca de 1,8% da população ativa se encontra contratado em regime de trabalho temporário. Bem abaixo da média europeia, aliás, como acima se deixou já testemunho.

Ora se a estes 1,8% em trabalho temporário somarmos os cerca de 18% da população ativa que são verdadeiros trabalhadores subordinados, mas que se encontram formalmente em regime de prestação de serviços (Recibo Verde), teremos então uma fatia mínima de cerca de 20% que assim se encontraria corretamente enquadrada, não apenas em termos estritamente laborais, mas igualmente em termos fiscais e de segurança social.

C. Ajustar o regime dos contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária

- i. Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, deixar de condicionar a cedência a terceiros à observância de situações de admissibilidade e duração.

Tratando-se de trabalhadores vinculados à ETT mediante contrato sem termo (trabalhadores permanentes das ETT), não se vislumbra qualquer razão de ser para restringir a sua admissibilidade e duração. Note-se que, a não ser assim, se continuará a verificar uma discriminação negativa daqueles trabalhadores relativamente aos das Empresas de Segurança, de Merchandise e de Limpeza na mesma situação.

Não faz sentido que a Lei force um fim de contrato. O trabalhador está contratado sem vínculo, portanto numa situação não precária, porquê criar-lhe esta instabilidade social? Por que razão temos de observar circunstâncias de admissibilidade, quando o trabalhador tem um vínculo por tempo indeterminado? Não faz sentido.

Mais, pensamos ainda ser muito pertinente que o Governo assuma que deve haver lugar ao reexame das restrições ou proibições à atividade e à derrogação do valor salarial idêntico ao do utilizador pois esses trabalhadores têm a remuneração assegurada durante o período entre as 2 cedências, dado que a Lei em vigor é bastante restritiva da actividade.

Atente-se, aliás, que esta situação se encontra perfeitamente alinhada com o disposto na Directiva Europeia para o Trabalho Temporário, onde o nº 2 do seu art. 5º, sob a epígrafe “Princípio da Igualdade de Tratamento”, prevê expressamente que aquela regra geral — que prevê que as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários serem, 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 — possa ser derrogada pela legislação nacional “[...] sempre que os trabalhadores temporários ligados a uma empresa de trabalho temporário por um contrato permanente continuem a ser remunerados durante o período que decorre entre duas cedências [...]”.

Cumpre referir que a APESPE auscultou os seus associados sobre esta matéria e, de acordo com o feedback recebido, estima que poderíamos verificar um acréscimo de cerca de 5.000 postos de trabalho sem termo, num total de 12.500 para todo o sector, em resultado direto deste abandono do constrangimento da admissibilidade, de todo injustificável.

Em conformidade com as medidas propostas no sentido do crescimento da economia e do emprego, a APESPE desenvolveu mesmo uma concreta proposta de alteração legislativa para a revisão do regime jurídico do trabalho temporário de agência no Código do Trabalho.

Esse trabalho, que adiante de transcreverá, procede à concretização em letra de lei dessas propostas, foi já entregue a alguns grupos parlamentares, e é ora enviado por esta associação, para ser devidamente ponderado em sede de apreciação pública do vertente proposta de lei n.º 46XII.

A vertente proposta de lei é motivada por um conjunto de novas políticas supostamente dirigidas à competitividade, ao crescimento e ao emprego, visando a criação sustentada do emprego e a concretização da retoma do crescimento económico, procurando assegurar as condições para superar a atual situação de crise.

Procura-se pois com o presente proposta de lei, introduzir flexibilidade da legislação laboral, e empreender a modernização do mercado de trabalho e das relações laborais, contribuindo com esta alteração legislativa para o aumento da produtividade e da competitividade da economia nacional, promovendo simultaneamente a necessária aproximação do enquadramento jurídico vigente em países congéneres, nomeadamente no contexto do mercado comum europeu.

Ora, as alterações ao regime jurídico do trabalho temporário de agência — que lamentavelmente foram esquecidas no «Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego», assinado no dia 18 de janeiro de 2012, entre o Governo e a maioria dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social que esteve na génese da alteração legislativa constante da presente proposta de lei — não apenas se encontram perfeitamente alinhadas com o sentido das alterações ora propostas, indo ao encontra aliás do que sucede na generalidade dos países europeus, como constituem mesmo, no entender desta associação, um contributo decisivo e mesmo crucial para a sua eficácia e pleno sucesso no alcançar dos objetivos a que se propõe.

Neste sentido, entendemos que nos encontramos hoje perante uma imperdível janela de oportunidade para promover as referidas alterações ao regime jurídico do trabalho temporário de agência, e, deste modo, potenciar ainda mais a pretendida flexibilização e modernização da legislação laboral, do mercado de trabalho e das relações laborais, assim contribuindo para o aumento da produtividade e da competitividade da economia nacional, ao mesmo tempo que se promove a indispensável aproximação do enquadramento jurídico vigente na generalidade dos países do mercado comum europeu.

3. DA PROPOSTA DE LEI

Sem prejuízo do acima referido, e em consonância com a posição da APESPE já anteriormente informada, entende por bem esta associação pronunciar-se tão só relativamente à alteração dos artigos que integram o regime jurídico do trabalho temporário, qual seja o art. 177.º.

E fá-lo no sentido de uma vez mais aqui reiterar o entendimento de que não faz sentido que se imponha a anexação ao CUTT de documento comprovativo de vinculação ao fundo de compensação pela cessação do contrato de TT, quando a informação da opção da ETT pelo fundo de compensações bastaria estar exarada no referido CUTT. Trata-se de um formalismo que mais não faz que trazer um aporte burocrático desnecessário, que em nada acrescenta em termos de garantias ao trabalhador temporário.

Aliás, por razão em tudo análoga a APESPE desde sempre tem entendido que se deveria substituir a referência à obrigação de junção de cópia da apólice de seguro ao CUTT, pela menção do número da apólice e da respectiva seguradora, informação que naturalmente sempre terá de constar do CUTT. Refira-se que há inclusivamente um acordo verbal com a ACT que aceita esta solução, pese embora em nosso entender as ETT's continuem vulneráveis porquanto não é esta, no rigor dos conceitos, a letra da lei.

Destarte, preconizamos que a alteração do n. 4 do art. 177.º ao invés da vertente proposta de lei, deveria ter a seguinte redacção (acrescentando ainda a proposta de alteração do n. 3, em conformidade com o exposto supra), a saber:

Artigo 177.º Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

[...]

3 — O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter a correcta identificação do número da apólice de seguro de acidentes de trabalho subscrita pela empresa de trabalho temporário, que englobe o trabalhador temporário e a actividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.

4 — O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter ainda conter a declaração de vinculação a fundo de compensação do trabalho, com a sua identificação, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respectivo contrato.

[...]

Sem embargo desta posição relativa à posição que a vertente proposta de lei em má hora adota, qual seja a de se abster de alterar o regime jurídico do trabalho temporário de

agência, a APESPE não pode deixar de aqui reafirmar que estamos perante uma oportunidade histórica de promover uma flexibilização da legislação laboral e empreender a modernização do mercado de trabalho e das relações laborais. Não alinhar o regime jurídico do trabalho temporário de agência com as mais recentes alterações ao normativo laboral, continuando nomeadamente a esquecer o trabalho temporário de agência sempre em detrimento do regime do contrato a termo, constitui, no entender desta associação de empregadores um trágico erro histórico, continuando a colocar Portugal desalinhado com a generalidade das suas congéneres europeias.

Assim sendo, e em conformidade com as medidas concretamente formuladas com vista ao crescimento da economia e do emprego em Portugal, entende a APESPE que para além do constante na vertente proposta de lei, a mesma deveria ainda complementar a alteração dos arts. 175.º a 178.º e 182.º a 185.º do Código do Trabalho, como segue:

Normativo legal Redação proposta

DIVISÃO II

Contrato de utilização de trabalho temporário

Artigo 175.º

Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário

1 — O contrato de utilização de trabalho temporário 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 as situações referidas no n.º 2 do artigo 140.º e ainda nos seguintes casos:

- a) Vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- b) Necessidade intermitente de mão -de -obra, determinada por flutuação da atividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador;
- c) Necessidade intermitente de prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia;
- d) Realização de projeto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

3 — Além das situações previstas no n.º 1, poderão sempre ser celebrados contratos de utilização de trabalho temporário nas situações referidas nas alíneas a) e b) do n.º 4 do art. 140.º

4 — A duração do contrato de utilização não pode exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador a que se refere o n.º 1.

5 — Não é permitida a utilização de trabalhador temporário em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, salvo se for essa a sua competência/experiência profissional.

6 — Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário 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.

7 — Constitui contraordenação muito grave imputável ao utilizador a violação do disposto no n.º 5.

Artigo 176.º

Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 — Cabe ao utilizador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de utilização de trabalho temporário.
- 2 — É nulo o contrato de utilização celebrado fora das situações a que se referem os n.ºs 1 a 3 do artigo anterior.
- 3 — No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º

Artigo 177.º

Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 — O contrato de utilização de trabalho temporário está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
 - a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respetivos números de contribuintes e do regime geral da segurança social, bem como, quanto à empresa de trabalho temporário, o número e a data do alvará da respetiva licença;
 - b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador;
 - c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respetivos riscos profissionais e, sendo caso disso, dos riscos elevados ou relativos a posto de trabalho particularmente perigoso, a qualificação profissional requerida, bem como a modalidade adotada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respetivo contacto;
 - d) Local e período normal de trabalho;
 - e) Retribuição de trabalhador do utilizador que exerça as mesmas funções;
 - f) Pagamento devido pelo utilizador à empresa de trabalho temporário;
 - g) Início e duração, certa ou incerta, do contrato;
 - h) Data da celebração do contrato.
- 2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, a indicação do motivo justificativo deve ser feita pela menção expressa dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
- 3 — O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter em anexo cópia da apólice de seguro de acidentes de trabalho que englobe o trabalhador temporário e a atividade a exercer por este, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pela reparação dos danos emergentes de acidente de trabalho.
- 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 respetivo contrato.
- 5 — O contrato é nulo se não for celebrado por escrito ou omitir a menção exigida pela alínea b) do n.º 1.
- 6 — No caso previsto no número anterior, considera-se que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
- 7 — Sempre que o número de trabalhadores temporários não exceder 30% do número de trabalhadores do utilizador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, o contrato de utilização de trabalho temporário não carece da expressa indicação do motivo justificativo.
- 8 — No caso referido no número anterior, a referência constante da alínea b) do número 1 é substituída pela menção ao número de trabalhadores do utilizador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, nomeadamente para os efeitos do disposto nos n.ºs 5 e 6, todos do presente artigo.
- 9 — Quando envolva única e exclusivamente a cedência de trabalhadores temporários com contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, o contrato de utilização de trabalho temporário não necessita evidenciar o motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador
- 10 — Constitui contra-ordenação leve imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador a violação do disposto nas alíneas a), c) ou f) do n.º 1.

Artigo 178.º

Duração de contrato de utilização de trabalho temporário

- 1 — O contrato de utilização de trabalho temporário é celebrado a termo resolutivo, certo ou incerto.
- 2 — A duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa, nem os seguintes limites:
 - seis meses, no caso de vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
 - 24 meses, em caso de acréscimo excepcional da atividade da empresa;
 - 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
 - Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;
 - Três anos, nos restantes casos.
- 3 — Sem prejuízo do referido nos n.ºs anteriores, à duração do contrato de utilização de trabalho temporário, serão ainda aplicáveis as alterações que, ainda que a título excepcional, venham a incidir sobre o contrato de trabalho a termo, nomeadamente no que à duração e licitude diz respeito.
- 4 — Considera-se como um único contrato o que seja objeto de renovação.
- 5 — No caso de o trabalhador temporário continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 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.
- 6 — O contrato de utilização de trabalho temporário, quando envolva única e exclusivamente a cedência de trabalhadores temporários com contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, não está sujeito aos limites de utilização do n.º 2.

Artigo 182.º

Duração de contrato de trabalho temporário

- 1 — A duração do contrato de trabalho temporário não pode exceder a do contrato de utilização.
- 2 — O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148.º e pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo.
- 3 — A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder os limites constantes do n.º 2 do art. 178.º, sem prejuízo do disposto no seu n.º 3.
- 4 — O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação de necessidade temporária do utilizador, não podendo exceder os limites de duração referidos no número anterior.
- 5 — É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores o disposto no n.º 5 do artigo 148.º
- 6 — À caducidade do contrato de trabalho temporário é aplicável o disposto no artigo 344.º ou 345.º, consoante seja a termo certo ou incerto.

Artigo 183.º

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

- 1 — O contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária está sujeito a forma escrita, é celebrado em dois exemplares e deve conter:
 - a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes e número e data do alvará da licença da empresa de trabalho temporário;
 - b) Menção expressa de que o trabalhador aceita que a empresa de trabalho temporário o ceda temporariamente a utilizadores;
 - c) Atividade contratada ou descrição genérica das funções a exercer e da qualificação profissional adequada, bem como a área geográfica na qual o trabalhador está adstrito a exercer funções;
 - d) Retribuição acordada para os períodos de cedência temporária, bem como para os períodos de prestação de atividade à empresa de trabalho temporário, nos termos dos artigos seguintes.
- 2 — Um exemplar do contrato fica com o trabalhador.
- 3 — Na falta de documento escrito ou no caso de omissão ou insuficiência das menções referidas na alínea b) ou c) do n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato de trabalho sem termo, sendo aplicável o disposto no n.º 6 do artigo 173.º
- 4 — Constitui contraordenação grave a violação do disposto na alínea b) do n.º 1.

Artigo 184.º**Período sem cedência temporária**

1 — No período em que não se encontre em situação de cedência, o trabalhador contratado por tempo indeterminado pode prestar atividade à empresa de trabalho temporário.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador tem direito:

Caso não exerça atividade, a dois terços da retribuição acordada ou da retribuição mínima mensal garantida, consoante o que for mais favorável;

Caso exerça atividade à empresa de trabalho temporário, à retribuição acordada e correspondente à atividade desempenhada.

3 — Constitui contraordenação grave imputável à empresa de trabalho temporário a violação do disposto neste artigo.

Artigo 185.º**Condições de trabalho de trabalhador temporário**

1 — O trabalhador temporário pode ser cedido a mais de um utilizador, ainda que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, se o contrário não for estabelecido no respetivo contrato.

2 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, durante a cedência, o trabalhador está sujeito ao regime aplicável ao utilizador no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho e acesso a equipamentos sociais.

3 — O utilizador deve elaborar o horário de trabalho do trabalhador e marcar o período das férias que sejam gozadas ao seu serviço.

4 — Durante a execução do contrato, o exercício do poder disciplinar cabe à empresa de trabalho temporário.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição mínima de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa de trabalho temporário ou ao utilizador que corresponda às suas funções, ou à praticada por este para trabalho igual ou de valor igual, consoante a que for mais favorável.

6 — O disposto no número anterior não é aplicável ao trabalhador que seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

7 — O trabalhador que não seja titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, tem direito, em proporção da duração do respetivo contrato, 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.

8 — A retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal de trabalhador contratado por tempo indeterminado para cedência temporária são calculados com base na média das retribuições auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de execução do contrato se este for inferior, excluindo as compensações referidas no artigo 184.º e os períodos correspondentes.

9 — O trabalhador temporário cedido a utilizador no estrangeiro por período inferior a oito meses tem direito ao pagamento de um abono mensal a título de ajudas de custo até ao limite de 75 % do valor da retribuição base.

10 — O disposto no número anterior não se aplica a trabalhador titular de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária, ao qual são aplicáveis as regras de abono de ajudas de custo por deslocação em serviço previstas na lei geral.

11 — O utilizador deve informar o trabalhador temporário dos postos de trabalho disponíveis na empresa ou estabelecimento para funções idênticas às exercidas por este, com vista à sua candidatura.

12 — Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 3 e o exercício de poder disciplinar por parte do utilizador ou a violação do disposto no número anterior.

4. NOVO LÉXICO

A par das vertentes alterações ora propostas, entendemos ainda que esta é a oportunidade de proceder ao ajustamento do léxico nacional no que ao trabalho temporário diz respeito.

Assim, No ordenamento jurídico português somos definidos como Empresas de Trabalho Temporário (ETT).

No Decreto-Lei das Agências de Colocação, continuámos a ser definidos como ETT's. Temos o estatuto de Empresa, num terreno de igualdade com os outros agentes económicos. Quando mudámos a designação da Associação de APETT para APESPE, seguindo a linha definida no seio da CIETT, vimo-nos confrontados com problemas de tradução/adoção ou não da palavra “agência” (Confederação Internacional das Agências Privadas de Emprego, CIETT), tendo-se optado por Empresas do Sector Privado de Emprego. Somos o Sector Privado de Emprego em complementaridade com o Sector Público de Emprego (IEFP).

Tanto Portugal como os outros países latinos optaram pela designação de Empresas até pela conotação negativa que as “Agências de Colocação” tinham nesses países pelo facto de receberem comissão do trabalhador a colocar.

Esta atividade foi “condenada” pela OIT que veio reformular a Norma, dando abertura ao Trabalho Temporário de Agência Organizado que enquadrou nesse documento fundamental para a nossa atividade que veio assim a reconhecê-la.

Os Anglo-saxónicos optaram pela via de considerar “agency” toas as empresas prestadoras de serviços de RH fossem elas ETT's, Empresas de RS ou Agências de colocação propriamente ditas, e atualmente usam para a nossa atividade a designação de “Agency Work.”

Na sequência do protocolo APESPE/FPUL tivemos a oportunidade de definir com a comunidade científica a melhor designação para as ETT's. A comunidade científica nacional adotou a designação de “Trabalho Temporário de Agência”, através de uma Agência Privada

de Emprego (APE) ou Empresa do Setor Privado de Emprego (ESPE), para nos destriçar das outras formas de trabalho temporário (contrato a termo, subcontratação, etc.).

Assim, deveremos adotar a designação de Agência Privada de Emprego (APE) ou Empresa do Setor Privado de Emprego (ESPE), constituído pelo seu vetor mais dinâmico inovador e criador de emprego que é a atividade típica destas empresas, que no mercado representam o Trabalho Temporário de Agência.

Deste modo, em obediência aos ditames da comunidade científica, por um lado, e de adaptação à terminologia internacional, entendemos que todo o regime legal do trabalho temporário deverá merecer a respetiva adaptação terminológica, reajustando a respetiva terminologia em todos os normativos legais que integrem o respetivo regime legal.

Em suma, e em obediência a esta nova terminologia, teremos que o **Setor Privado de Emprego** faz **Trabalho Temporário de Agência** por intermédio das **Agências Privadas de Emprego** ou **Empresas do Setor Privado de Emprego**

Assim se obterá uma almejada uniformização de linguagem e uma identidade própria de acordo com a designação internacional.

5. CONCLUSÃO

A APESPE considera que a vertente proposta de lei, genericamente ponderada, na medida em que promove um acréscimo do índice de flexibilização da legislação laboral, e empreende uma concreta modernização do mercado de trabalho e das relações laborais, com reflexo no aumento da produtividade e da competitividade da economia nacional.

Na perspetiva da APESPE na sua qualidade de associação de empregadores, esta proposta de lei n.º 46XII fica porém muito aquém daquilo que poderia — e devia — promover no que respeita ao regime jurídico do Trabalho Temporário de Agência, no sentido de, por um lado, proceder a efetiva e indispensável aproximação do enquadramento jurídico vigente

em países congéneres, e, por outro, potencializar de forma acrescida os objetivos em que se escoram as propostas de alteração legislativa da proposta de lei, e que, complementadas com as propostas por esta via veiculadas pela APESPE, permitirão alcançar de forma ainda mais eficaz e equilibrada os objetivos visados.

Razão pela qual entendeu propor a adicional alteração do quadro legislativo referente ao trabalho temporário, nos termos acima concretizados.

Entendemos que, só desta forma ficará plenamente acautelado a efetiva flexibilização e modernização da legislação laboral que constitui o objetivo maior da vertente proposta de lei.

É este o nosso parecer.

O Presidente da Direção

Marcelino Pena Costa

Lisboa, 19 de Março de 2012