PROJETO DE LEI N.º 337/XII/2.ª

RESTRINGE O RECURSO A TRABALHO TEMPORÁRIO E COMBATE O FALSO TRABALHO TEMPORÁRIO

(QUINTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO)

Exposição de motivos

O trabalho temporário institui uma relação triangular entre o trabalhador, a empresa utilizadora e a empresa de trabalho temporário que retira à parte mais fraca desta relação tripartida, os trabalhadores, direitos e salário.

Tal acontece porque as empresas utilizadoras do trabalho temporário externalizam os seus deveres quanto aos seus funcionários e as empresas de trabalho temporário operam como intermediário entre o trabalhador e a empresa onde este exerce funções, acumulando lucros milionários com a precarização dos trabalhadores.

Diversos estudos indicam que as empresas de trabalho temporário cativam cerca de 40% do que a empresa utilizadora paga por trabalhador e isso reflete-se no ordenado dos trabalhadores temporários. Segundo dados do IEFP (2011), os trabalhadores temporários auferem em média menos €250 do que a média da remuneração mensal nacional, com contratos de trabalho que em média têm uma duração inferior a 3 meses. Os jovens qualificados são as principais vítimas da expansão destas empresas fornecedoras de trabalho muito barato e extremamente precário.

O número de trabalhadores temporários em Portugal tem vindo a aumentar significativamente ao longo dos últimos anos. E se os dados nos dão conta de mais de 289 mil trabalhadores temporários em Portugal (2011), a o setor fala em mais de 400 mil trabalhadores temporários a cada ano, pelo que o universo afetado por este tipo de contratos precários é muito superior ao que normalmente se admite.

Aliás, o grande problema do trabalho temporário reside no facto das empresas abusarem deste artifício para contornarem a lei e realizarem contratos temporários para funções indiscutivelmente permanentes.

Em situações de crise, o recurso ao trabalho temporário tende a aumentar porque as empresas encontram na precarização e nos salários particularmente baixos destes trabalhadores uma forma de reduzir os seus custos. Como alertou o Provedor da Ética Empresarial e dos Trabalhadores Temporários, "em situações de crise os trabalhadores temporários ficam particularmente vulneráveis, não só porque são os primeiros a ser despedidos, como aceitam mais facilmente a perda dos seus direitos".

Sem prejuízo de uma alteração mais profunda à legislação do trabalho que impeça a generalização do trabalho precário, torna-se então necessário clarificar o que é o trabalho temporário e impedir o abuso continuado que grandes empresas realizam diariamente.

Para proteger os trabalhadores do abuso do trabalho temporário o Bloco defende a clarificação dos motivos atendíveis para o trabalho temporário, impedindo o abuso das empresas de trabalho temporário e das empresas utilizadoras, e a defesa das condições contratuais dos trabalhadores temporários.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objecto

Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela

Lei n.º23/2012, de 25 de junho e pela Lei 47/2012, de 29 de agosto, limitando o uso do trabalho temporário a fim de proteger os trabalhadores do trabalho falsamente temporário.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 174.º, 175.º, 178.º, 179.º, 181.º, 182.º e 184.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 174.º

[...]

1 - A celebração de contrato de utilização de trabalho temporário por empresa de trabalho temporário não licenciada responsabiliza solidariamente esta empresa, administradores e empresas do grupo, e o utilizador, administradores e empresas do grupo, pelos créditos do trabalhador emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, relativos aos últimos cinco anos, bem como pelos encargos sociais correspondentes.

2 - O utilizador, administradores da empresa e empresas do grupo, são subsidiariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador aos primeiros 24 meses de trabalho e pelos encargos sociais correspondentes.

3 - O número de trabalhadores temporários não pode exceder os 5% do total de trabalhadores da empresa utilizadora, incluindo os contratados a termo.

4 - O incumprimento do limite estabelecido no número anterior determina a conversão automática de todos os contratos de trabalho que o excedam em contratos sem termo vinculados à empresa utilizadora, tendo por base o critério da antiguidade dos contratos.

Artigo 175.º

[...]

1 - O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas e) e g) do n.º 2 do artigo 140º e ainda nos seguintes casos:

a) Revogado.
b) Necessidade intermitente de mão-de-obra, determinada por flutuação de atividade durante dias ou partes do dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador, e que não exceda três meses.
c) [...].
d) Realização de projeto temporário, designadamente instalação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.

2 - Revogado.

3 - [...].

4 - [...].

5 - Não é permitido celebrar contrato de utilização de trabalho temporário para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

6 - [...].

Artigo 178.º

[...]

1 - [...].

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

3 - [...].

4 - [...].

Artigo 179.º

[...]

1 - No caso de se ter completado a duração máxima de contrato de utilização de trabalho temporário, é proibida a sucessão no mesmo posto ou funções de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo.

2 - Revogado.

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do presente artigo, a celebração sucessiva ou intercalada de contratos de trabalho temporário a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo decorrido desde o início do primeiro contrato de trabalho.

4 – [anterior n.º 3].

Artigo 181.º

[...]

1 - [...].

2 - Na falta de documento escrito ou em caso de omissão ou insuficiência da indicação do motivo justificativo da celebração do contrato, considera-se que o trabalho é prestado à empresa de trabalho temporário em regime de contrato sem termo.

3 - O contrato que não contenha a menção do seu termo considera-se um contrato de trabalho sem termo.

4 - [...].

5 - [...].

Artigo 182.º

[...]

1 - [...].

2 - Revogado.

3 - A duração do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder um ano, findo o qual é convertido em contrato sem termo.

4 - [...].

5 - É aplicável ao cômputo dos limites referidos nos números anteriores a duração de contratos de trabalho cuja natureza se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

6 - [...].

Artigo 184.º

[...]

1 - [...].

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

a) Caso não exerça atividade, a compensação prevista em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, ou no valor da retribuição integral equivalente à auferida durante a última cedência temporária, consoante o que for mais favorável;
b) Caso exerça atividade, a retribuição correspondente à atividade desempenhada ou, caso seja mais favorável, a retribuição integral equivalente à auferida durante a última cedência temporária.

3 - [...].»

Artigo 3.º

Aditamento à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

São aditados os artigos 177.º-A e 183.º-A ao Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redacção:

«Artigo 177.º -A

Cláusulas de limitação da liberdade de trabalho

São nulas as cláusulas do contrato de utilização ou do contrato de trabalho que proíbam a celebração de um contrato de trabalho entre o trabalhador cedido e o utilizador ou que imponham ao trabalhador ou ao utilizador qualquer forma de pagamento de indemnização ou compensação à empresa de trabalho temporário, caso tal contrato seja celebrado.

Artigo 183.º-A

Categoria e Função

A categoria do trabalhador é determinada pelas funções que efetivamente exerce, independentemente da classificação que lhe seja atribuída pelo contrato.»

Artigo 4.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua aprovação.

Assembleia da República, 18 de janeiro de 2013.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,