

Projeto de Lei n.º 330/XIII/2.ª
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)

(Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português)

– Nota Crítica da CIP –

I – Em geral

1.

O Projeto de Lei em referência (doravante PL) visa limitar o recurso ao trabalho temporário, através, entre outras, das seguintes medidas: redução das situações de admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário, restrições ao nível das justificações de contrato de utilização de trabalho temporário, redução da duração de contrato de utilização de trabalho temporário e redução da duração de contrato de trabalho temporário.

Em geral, quer visto isoladamente quer, mais ainda, quando visto em conjunto com o “*PROJETO DE LEI N.º 137/XIII/1ª - Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores*” (igualmente da autoria do Grupo Parlamentar do PCP), o PL em apreço aponta para o regresso ao passado totalmente estrangulante, ao nível da celebração de contratos de trabalho, reconduzindo-nos, de novo, ao tempo em que a OCDE considerava a legislação laboral portuguesa como a mais rígida da União Europeia e que contribuiu sobremaneira para crise iniciada em finais de 2004, com especial agudização em finais de 2008, prolongando-se até inícios de 2015, com os primeiros sinais de retoma.

Um tempo a que a CIP e, julga-se, a grande maioria dos portugueses, não quer, decisivamente, voltar.

2.

A discordância da CIP sobre o teor do PL em apreço, resulta, desde logo, da forma como a questão se encontra a ser desenvolvida.

Através do Projeto em análise, o PCP (à semelhança do que tem sucedido com outros Grupos Parlamentares de esquerda), volta a demonstrar um frontal desrespeito pela autonomia do Diálogo Social Tripartido, bem como pelos seus principais atores: os Parceiros Sociais.

Isto porque a redação dos artigos 172º a 192º do CT, sobre o Trabalho Temporário, , emergem de um Acordo alcançado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS): o *“Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal”*, de 25 de junho de 2008 ¹, que traçou as linhas gerais para a revisão do Código de Trabalho (doravante CT) de 2009, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A matéria assume grande relevo no desenvolvimento das relações laborais, sendo inaceitável o afastamento destes assuntos dos seus principais atores, como se disse, os Parceiros Sociais.

Isto numa época em que se reconhece que a consensualização de soluções em sede de Concertação Social, sobretudo em matérias relativas à legislação laboral, contribui decisivamente para o estabelecimento de um clima de paz social e de coesão social, que é tido como condição fundamental ao desenvolvimento harmonioso do País.

Tendo sido, como foram, os Parceiros Sociais a acordar nas redações dos citados artigos 172º a 192º do CT, no âmbito de um equilíbrio global que ficou plasmado no citado Acordo Tripartido, forçoso se torna obter um quadro completo da sensibilidade e posicionamento dos Parceiros Sociais quanto à matéria em causa, bem como dos argumentos que estes possam esgrimir, tudo no âmbito de uma discussão séria em Concertação Social.

Em suma, através do PL em análise, intenta-se destruir, sem qualquer justificação plausível, tudo o que, em negociação, foi definido pelos Parceiros Sociais em Concertação Social.

¹ V. 11ª marca do ponto 4.10, pág. 23, 3ª marca do ponto 4.12, pág. 24, e pontos 5.4 e 5.11, pág. 28.

3.

De acordo com o exposto na respetiva “*Exposição de Motivos*”, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (doravante PCP) afirma que “*Em Portugal, e à semelhança de outros países, o recurso ao trabalho temporário tem vindo a aumentar e o peso crescente do trabalho temporário no emprego total é significativo.*” (sublinhados nossos).

Trata-se de uma afirmação alarmista, porquanto não tem suporte real nos números que se conhecem.

De acordo com os dados do “*GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal (quebra de série em 2010)*”, entre 2002 e 2014, a percentagem dos Contratos de Trabalho Temporários no total do trabalho por conta de outrem, registou uma subida entre 2002 e 2006 (2002: 1,3%; 2003: 1,5%; 2004: 2,2%; 2005: 2,7%; 2006: 2,9%), desceu de 2007 a 2010 (2007: 2,8%; 2008: 2,6%; 2009: 2,5%; 2010: 2,3%), aumentou em 2011 (para 2,6%), voltou a descer em 2012 (para 2,3%) e subiu em 2013 (para 2,7%) e em 2014 (para 2,8%).

Ora, em quase uma década e meia, o recurso ao trabalho temporário aumentou 1,5%, mas com evidentes flutuações – pelo que nem se pode dizer que “*o recurso ao trabalho temporário tem vindo a aumentar*”, dado que houve períodos em que se registam decidas.

Por outro lado, como se constata dos dados enunciados, a percentagem dos contratos de trabalho temporários no total do trabalho por conta de outrem, foi, em 2014, tão só e apenas, de 2,8%, ou seja, 71.027 trabalhadores.

Tendo em conta que o peso desta percentagem incide sobre o total do trabalho por conta de outrem, a mesma percentagem (de 2,8%) “*no emprego total*” (4.499.500 trabalhadores, em 2014) é bem menor, a saber: **1,58%**.

Pode considerar-se, no total do emprego, que 1,6% de contratos de trabalho temporários têm um peso “*significativo*”? Parece-nos que não. Trata-se de um exagero do PCP.

O PCP insiste, ainda, que as “*Sucessivas alterações à legislação laboral, nomeadamente a imposta pelo anterior Governo PSD/CDS, tiveram como objetivo a generalização da*

precariedade, a degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais.”.

Temos bem presente que a única via para criar emprego sustentável são as empresas, pelo que só através da preservação da viabilidade destas e da criação de novas ou do desenvolvimento das existentes, será possível acelerar a tendência de descida hoje registada no desemprego, mantendo os empregos e gerando novos postos de trabalho.

Na economia de mercado global em que nos inserimos, condicionar a atividade das empresas a sistemas de contratação rígidos e inflexíveis, cria, tão só e apenas, uma falsa sensação de segurança, estabilidade e expectativas de emprego, condenadas ao fracasso perante a realidade dos factos e as exigências de competitividade globais.

A realidade é que, desde o último quadrimestre de 2012 – ou seja, um mês após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho –, o número de insolvências estabilizou, as exportações aumentaram 13%, a taxa de desemprego diminuiu 3.8 pontos percentuais e o nível da população empregada manteve-se estável, de acordo com dados obtidos junto do INE e da IGNIOS.

Isto significa que as medidas previstas na Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, **bem como outras que a estas se têm de somar**, contribuíram, e muito, para controlar a destruição de empregos e, consequentemente, dos rendimentos das famílias, colocando-os numa rota de sentido inverso ao que se verificou até meados de 2012, e que, de outra forma, teriam sido drasticamente mais afetados.

Também não se registou *“a generalização da precariedade, a degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais”*, mas, isso sim, a manutenção dos empregos que puderam ser preservados em empresas mais competitivas, com a consequente manutenção de rendimentos dos seus trabalhadores.

Creemos, aliás, que até o PCP reconhece que sem empresas não há emprego nem rendimentos que a este estão associados.

Só que, neste domínio – o domínio do emprego –, é necessário criar condições bem viradas para a competitividade das empresas.

Sem competitividade e sujeitas à concorrência, as empresas acabarão por definhar ou pura e simplesmente desaparecer, levando consigo empregos e riqueza que a sua atividade, em cadeia, potencia.

Sucedem que a competitividade das empresas resulta também – e muito – da forma como estas podem conjugar os fatores de produção ao seu dispor, com vista a aumentarem a respetiva produtividade.

Na conjugação dos vários fatores de produção, releva, com particular acuidade e impacto, o quadro regulador das relações laborais.

E, concretamente na atual conjuntura, apesar dos progressos que já invocamos a propósito das soluções constantes da Lei n.º 23/2012, só com a introdução de maior flexibilidade nesse quadro – a flexibilidade que outros países conhecem e proporcionam às suas empresas nossas concorrentes – será possível remover os obstáculos que, no domínio das relações laborais, desde há muito tempo, se colocam à competitividade das empresas portuguesas.

A rigidez ainda verificável nesse quadro, gera dificuldades acrescidas às empresas que pretendem ser mais competitivas na concorrência global que quotidianamente enfrentam.

Essa rigidez é particularmente notória e drástica ao nível do despedimento disciplinar.

Tal rigidez, aliada às necessidades de capitalização das nossas empresas, dificuldades de acesso ao financiamento, elevados custos de contexto, burocracia persistente e um nível fiscal e contributivo pouco amigo do emprego e dos negócios, desmotiva decisões de investimento e condiciona a capacidade que o nosso país tem de atrair Investimento Direto Estrangeiro (IDE).

Na perspetiva da CIP, a criação de emprego, designadamente na atual conjuntura, torna imperiosa a manutenção e o reforço da flexibilidade ao nível da racionalização dos recursos, designadamente na vertente da utilização de formas flexíveis de contratação, entre as quais se inclui o trabalho temporário – o que o PCP intenta, através do PL em apreço, restringir em

termos tais que a utilização desse instrumento fique, praticamente, quase impossibilitada, a par, aliás, do que pretende fazer à contratação a termo, através do já citado Projeto de Lei n.º 137/XIII/1ª.

Sob pena de se desincentivar a criação de empresas ou impedir o seu crescimento e desenvolvimento, não deve ser proibido ou anormalmente dificultado à gestão das empresas racionalizar a sua força de trabalho, renovando-a ou adequando-a, para aumentar a produtividade ou proceder aos acertos requeridos pelas flutuações de mercado.

Se as empresas não puderem socorrer-se daqueles instrumentos legais – a contratação a termo e o trabalho temporário, ambos nos moldes em vigor –, resta, como única alternativa – e isso mesmo a realidade vem evidenciando –, a não contratação, com a conseqüente estagnação da atividade, ou a deslocalização, a inerente perda de riqueza e postos de trabalho.

Numa época marcada pela retoma económica que se quer sustentada e sustentável, é absolutamente necessário manter e, se possível, alargar a possibilidade de as empresas poderem contratar em termos flexíveis.

É fundamental permitir às empresas o aproveitamento de todas as oportunidades de negócio que, através da solicitação de encomendas ou serviços, lhes surjam nos mercados interno, europeu e internacional.

Neste contexto, é necessário, como já se referiu, introduzir maior flexibilidade no mercado de trabalho, através da criação de formas expeditas de contratação que se coadunem com a extrema mutabilidade e evolução dos atuais mercados.

Ora, no que o trabalho temporário diz respeito, o PL do PCP encontra-se, precisamente, nos antípodas do que é necessário para alcançar tal desiderato, quando, por exemplo, intenta reduzir o elenco de situações em que é possível recorrer ao trabalho a termo, aumentar o período em que o utilizador/entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões, limitar a duração do contrato de utilização de trabalho temporário e do contrato de trabalho temporário, ambos a 6 meses.

É necessário acabar definitivamente com a perceção negativa que recai, segundo alguns, sobre as formas flexíveis de contratação que se encontram legalmente disciplinadas, com um quadro de direitos e obrigações definido.

A diversificação das formas de contratação, para além de promover o emprego, é essencial para o bom funcionamento dos mercados de trabalho, pois contribui para ultrapassar ou, pelo menos, atenuar os ciclos económicos recessivos como aquele do qual estamos a recuperar.

Na presente situação de retoma, o importante é fazer regressar e ingressar as pessoas no mercado de trabalho, jovens e não só, independentemente de o contrato ter ou não termo ou de o mesmo ser a tempo completo ou parcial.

A flexibilização e estímulo destas formas de contratação produz igualmente efeitos colaterais de grande importância que se traduzem, entre outros, como já se viu, na redução de encargos da Segurança Social, reforçando, assim, a sua sustentabilidade e o próprio princípio da contributividade, e no reforço da proteção social.

Numa época marcada pela ainda ténue retoma económica, torna-se, pois, absolutamente necessário alargar a possibilidade de as empresas poderem contratar em termos flexíveis e, também deste modo, criar emprego, pelo que, exatamente ao invés do que sucede com o PL em apreço, devem ser atenuadas as restrições atualmente existentes para estes tipos de contratação.

Assim, no caso do trabalho temporário, deve ser flexibilizado o seu regime no que diz respeito às condições da sua admissibilidade e aumentada a duração máxima do contrato de utilização de trabalho temporário e do contrato de trabalho temporário, mormente, em determinadas situações, até à cessação da causa justificativa da sua celebração, tal como sucedia no âmbito do artigo 9º do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro, na redação vigente antes da sua revogação pela Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio.

Ora, as soluções constantes do PL em apreço acentuam a inflexibilidade e extrema rigidez nas relações laborais, completamente incompatível com a economia de mercado concorrencial em que nos inserimos.

4.

Finalmente, uma palavra sobre o agravamento do quadro sancionatório proposto pelo PCP.

O PCP intenta multiplicar as situações de convalidação ou conversão de contrato de trabalho sem termo com o utilizador.

Como adiante se verá, qualquer motivo é pretexto para proceder a essa operação artificial, ainda que o utilizador a ela seja completamente alheio.

A fúria sancionatória do PCP não tem limites, ao ponto de lhe ser completamente indiferente a sorte da generalidade dos trabalhadores da empresa utilizadora e das consequências que uma tal fúria sancionatória pode acarretar para os respetivos postos de trabalho.

Face ao exposto, a CIP formula um juízo globalmente muito negativo, mesmo de total inaceitabilidade, sobre o PL em apreço.

Sem prejuízo do que assim fica dito em sede de apreciação geral do PL em apreço, e nalguns casos em complemento e aprofundamento da apreciação crítica já feita a algumas soluções constantes do mesmo, procede-se, seguidamente, a uma análise do Projeto na especialidade.

II – Em especial

- **Artigo 173º (Cedência ilícita de trabalhador), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 3

O n.º 1 do artigo 173º do CT dispõe que *“É nulo o contrato de utilização, o contrato de trabalho temporário ou o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária celebrado por empresa de trabalho temporário não titular de licença para o exercício da respectiva actividade.”*(sublinhado nosso).

E, nos termos do n.º 3 do mesmo preceito, comina-se que *“No caso previsto no n.º 1, considera-se que o trabalho é prestado à **empresa de trabalho temporário** em regime de contrato de **trabalho sem termo.**”* (sombreado e sublinhado nossos).

Trata-se de uma sequência lógica, introduzida no regime do trabalho temporário pela já citada Lei n.º 19/2007, de 22 de maio, entretanto revogada pela alínea c) do n.º 1 do artigo 12º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho, que manteve a sequência.

Tal sequência lógica considera que o *“contrato de trabalho temporário”* ou o *“contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária”* celebrado entre uma empresa de trabalho temporário não licenciada e um trabalhador, são nulos.

Assim sendo, convolam-se tais situações em contratos sem termo com a empresa de trabalho temporário (doravante ETT), na medida em que foi esta última a que deu origem à nulidade, devendo, assim, ser responsável pelos efeitos que daí derivam.

A empresa utilizadora (EU) é, neste sistema, totalmente alheia a tais questões e não deve, naturalmente, estar sujeita a quaisquer efeitos negativos daí advenientes.

Ora, intenta agora o PCP voltar à redação do n.º 3 do artigo 16º do também já citado Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro, projetando, ao abrigo do n.º 3 do artigo 173º do CT, que, no caso previsto no supratranscrito n.º 1 do mesmo preceito, *“o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.”* (sublinhado nosso).

Inverte-se a lógica vigente, passando para uma lógica sem nexos, injusta e sem sentido.

Lógica sem nexos, porquanto a ETT não licenciada “escapa-se” da cominação em causa (a convalidação, em contratos sem termo, dos contratos nulos que celebrou por não ser empresa autorizada).

Injusta e sem sentido, pois faz-se recair sobre a EU a sanção por uma atuação à qual é totalmente alheia (as EU não celebram os contratos previstos no n.º 1 do artigo 173º do CT, a saber:

contratos de trabalho temporários ou contratos de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária).

Assim se intenta provocar, através de artificialismos legislativos – *in casu*, convoluções *ope legis* –, situações em que aqueles que são totalmente alheios à ilegalidade (“*os justos*”) ficam inexoravelmente agrilhetados a um regime contratual que nunca quiseram nem a realidade faria perpassar por qualquer cabeça imbuída de um mínimo de bom senso.

- **Artigo 175º (Admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 1

Projeta-se inverter totalmente a lógica subjacente ao n.º 1 do artigo 175º em vigor.

Nos termos deste dispositivo, o contrato de utilização de trabalho temporário (CUTT) só pode ser celebrado nas situações referidas nas alíneas a) a g) do nº 2 do artigo 140º do CT 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 actividade 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 directo, de natureza social, durante dias ou partes de dia;*
- d) Realização de projecto temporário, designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.”*

Ora, de acordo com o PL em análise, o PCP intenta limitar a admissibilidade do CUTT às *“situações não abrangidas pelo artigo 140.º, designadamente:*

- a) (...);*
- b) Atividades sazonais, de duração inferior a 6 meses;*
- c) (...);*

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

[Nota: dado que, no realinhamento que consta do PL em análise, se salta da alínea c) para a e), pressupôs-se ser intenção do Grupo Parlamentar do PCP revogar ou substituir a alínea d) do n.º 1 do artigo 175º].

Face ao regime em vigor, de fora ficariam as situações previstas nas alíneas a) a g) do artigo 140º do CT² – ou seja, estas só seriam passíveis de ser objeto de contrato a termo e, mesmo quanto a estas, é preciso não esquecer que, de acordo com a redação proposta pelo artigo 2º do mencionado Projeto de Lei n.º 137/XIII/1ª para o n.º 2 do artigo 140º do CT o elenco de necessidades temporárias da empresa, previsto neste último dispositivo, passaria a ser taxativo e reduzido a três situações³ –, bem como necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas “*por flutuação da actividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador*” e a realização de projetos temporários, “*designadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial*”.

Neste quadro, é uma muito significativa, e do maior relevo, a parte do núcleo da celebração de CUTT que fica posta em causa.

As empresas ver-se-iam impedidas de arriscar o aproveitamento de oportunidades como novas encomendas de fornecimento, realização de projetos ou, mesmo, dificultado o lançamento de novas atividades ou a instalação e reparação de máquinas.

² “a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar; b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento; c) Substituição directa ou indirecta 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) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima; f) Acréscimo excepcional de actividade da empresa; g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;”.

³ “a) A substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento; b) Atividades sazonais; c) A execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.”.

A rigidez que, assim, se incutiria ao regime do trabalho temporário, deslegitimaria, drasticamente, o recurso a esta figura, com todas as consequências sociais e económicas que lhe estariam associadas.

Pelo bloqueio que tal alteração traria à contratação, inevitavelmente aliado ao desincentivo à criação de postos de trabalho, ao engrossamento fatal das fileiras do desemprego, à total paralisação do investimento e à estagnação da nossa economia, a CIP discorda frontalmente da alteração em referência.

Acresce que o trabalho temporário adquiriu uma enorme expansão a nível internacional, sendo utilizado em todos os sectores da atividade económica como instrumento flexível de competitividade.

Se tivermos em conta as transformações económicas e sociais que, amiúde, se vão verificando, bem como a situação concorrencial que atualmente se depara às empresas portuguesas, no contexto da mundialização da economia, bem poderemos dizer que, na ótica do PCP, através das limitações que pretende impor à admissibilidade do CUTT, ficaremos a competir de forma “prostrada” perante os nossos concorrentes.

De facto, conhecidas que são as extremas exigências de competitividade que as empresas têm que enfrentar e as necessidades de flexibilidade que daí advêm, o PCP, porém, opta por agravar as grandes restrições que a lei portuguesa impõe em matéria de trabalho temporário.

E tudo em nome da *“estabilidade de emprego, cumprindo e fazendo cumprir o direito ao trabalho e à segurança no emprego previsto na Constituição”* mas sem empregos !!

n.º 2 e artigo 4º do PL

Face às alterações que o PCP projeta introduzir no n.º 1 do artigo em referência, surge como consequência lógica a revogação deste dispositivo (v. também o artigo 4º da PL), no qual se diz que *“Para efeito do disposto no número anterior, no que se refere à alínea f) do nº 2 do artigo 140º, considera-se acréscimo excepcional de actividade da empresa o que tenha duração até 12 meses.”*.

Tendo em conta o que se disse anteriormente, a CIP também não pode concordar com esta alteração.

- **Artigo 176º (Justificação de contrato de utilização de trabalho temporário), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 2

Projeta estender-se o regime de nulidade, atualmente consignado à celebração de CUTT fora das situações de admissibilidade previstas no n.º 1 do artigo 175º do CT, às situações que também caiam fora dos n.ºs 3 e 4 do deste último preceito, ou seja, quando a duração do contrato de utilização exceder o período estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador ou quando se utilize trabalhador temporário em posto de trabalho particularmente perigoso para a sua segurança ou saúde, não sendo essa a sua qualificação profissional.

Através desta extensão, cair-se-á na cominação prevista no n.º 3 do artigo em referência, que consiste em considerar que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, não obstante o primeiro poder optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de atividade, por uma indemnização nos termos do artigo 396º do CT.

Qualificar estas situações como contrato de trabalho sem termo não constitui uma verdadeira aberração?

Pura e simplesmente força-se um resultado.

O PCP intenta, de novo, provocar, através de artificialismos legislativos – *in casu*, convoluções *ope legis* –, situações em que os interessados ficam inexoravelmente agrilhetados a um regime contratual que nunca quiseram.

Opera-se, assim, um total desvirtuamento de princípios gerais do Direito Civil, ramo no qual do Direito do Trabalho tradicionalmente se insere.

Em termos muito sintéticos, de acordo com o estipulado no artigo 240º (Simulação) do Código Civil, se, por acordo entre declarante e declaratário, e no intuito de enganar terceiros, houver divergência entre a declaração negocial e a vontade real do declarante, o negócio diz-se simulado, sendo, conseqüentemente, nulo.

Ainda que nulo, dispõe o artigo 293º (Conversão) do mesmo Código, que o negócio pode converter-se num negócio de tipo ou conteúdo diferente, do qual contenha os requisitos essenciais de substância e de forma, “quando o fim prosseguido pelas partes permita supor que elas o teriam querido, se tivessem previsto a invalidade” (sublinhado nosso).

Ora, nada permite supor – bem pelo contrário – que os envolvidos (utilizador e trabalhador temporário) teriam querido estabelecer entre si um qualquer contrato e menos ainda um contrato de trabalho sem termo.

- **Artigo 177º (Forma e conteúdo de contrato de utilização de trabalho temporário), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 4

Intenta-se repriminar a redação dada pelo artigo 1º da Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, ao n.º 4 do artigo 177º: *“4 — O contrato de utilização de trabalho temporário deve ter ainda em anexo documento comprovativo de vinculação a fundo de compensação do trabalho, sem o que o utilizador é solidariamente responsável pelo pagamento do montante da compensação que caberia àquele fundo por cessação do respectivo contrato.”*

Nos termos do n.º 1 do artigo 3º dessa mesma Lei, o dito n.º 4 entraria em vigor na data do início da vigência da legislação que regulasse o fundo de compensação do trabalho e aplicar-se-ia apenas aos novos contratos de trabalho.

Todavia, o n.º 1 do artigo 9º da Lei n.º Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, revogou esse mesmo n.º 4, porque o mesmo se tornava desnecessário.

Isto porque o n.º 6 do artigo 2º da Lei n.º 70/2013, de 30 de agosto, que estabelece os regimes jurídicos do fundo de compensação do trabalho, do mecanismo equivalente e do fundo de

garantia de compensação do trabalho, estipulava que *“As empresas de trabalho temporário ficam sujeitas ao regime previsto na presente lei, qualquer que seja a duração do contrato celebrado com trabalhador temporário.”*.

E menos necessário se tornou a partir da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro, que excluiu as relações de trabalho emergentes de contratos de trabalho de duração inferior ou igual a dois meses do âmbito de aplicação da Lei n.º 70/2013, incluindo as relações de trabalho temporário (cfr. n.ºs 3 e 6 do artigo da lei n.º 70/2013, na redação que lhes foi dada pelo artigo 2º do Decreto-Lei n.º 210/2015, de 25 de setembro).

n.º 5

À semelhança do que sucede relativamente ao n.º 2 do artigo 176º *supra*, projeta estender-se o regime de nulidade, atualmente consignado à celebração de CUTT sem menção de motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador (v. al. b) do n.º 1 do artigo 177º do CT), quando falte qualquer um dos elementos previstos no n.º 1 do artigo em referência⁴.

Através desta extensão, cair-se-á na cominação prevista no n.º 6 do mesmo artigo, que consiste em considerar que o trabalho é prestado pelo trabalhador ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo, não obstante o primeiro poder optar, nos 30 dias seguintes ao início da prestação de atividade, por uma indemnização nos termos do artigo 396º do CT.

Também aqui se considera que qualificar estas situações como contrato de trabalho sem termo constitui uma verdadeira aberração.

Pura e simplesmente força-se um resultado.

⁴ *“a) Identificação, assinaturas, domicílio ou sede das partes, os respectivos 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 respectiva licença; b) Motivo justificativo do recurso ao trabalho temporário por parte do utilizador; c) Caracterização do posto de trabalho a preencher, dos respectivos 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 adoptada pelo utilizador para os serviços de segurança e saúde no trabalho e o respectivo 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.”*.

n.º 7

Projeta-se passar a cominar como contra-ordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a violação do disposto nas alíneas do n.º 1 do preceito em referência.

No regime em vigente, prevê-se a aplicação de 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 1⁴.

Trata-se de um agravamento inaceitável e desproporcionado que visa, tão só e apenas, visar a proscricção desta forma legítima de contratação.

- **Artigo 178º (Duração de contrato de utilização de trabalho temporário), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 2

Nos termos do regime em vigente, a “duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de dois anos, ou de seis ou 12 meses em caso de, respectivamente, vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou acréscimo excepcional da actividade da empresa.”.

Ora, o PCP projeta que *“duração do contrato de utilização de trabalho temporário, incluindo renovações, não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.”.*

Face ao exposto no ponto 3. da parte “Em geral” da presente Nota Crítica, bem como nas observações e reparos críticos anteriormente formulados a propósito das medidas projetadas para ao regime do trabalho temporário, discorda-se, frontalmente, desta solução.

Transmite-se, assim, um sinal extremamente negativo quanto à utilização de uma forma legal de contratação especialmente adequada a fazer face a necessidades reais de flexibilidade das empresas, e que, insiste-se, muito tem contribuído para que estas enfrentem, com sucesso ciclos económicos desfavoráveis recessivos, como aquele de que estamos a sair.

n.º 4

De acordo com o regime em vigor, *“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.”*.

O PCP intenta reduzir, de 10 para 5 dias, aquele período, mantendo, no entanto, a mesma cominação.

Trata-se de uma solução claramente persecutória e dissuasora do recurso a uma forma legítima de contratação, que a CIP não perfilha.

Valem aqui, *mutatis mutandis*, as considerações anteriormente tecidas sobre artificialismos legislativos – *in casu*, convoluções *ope legis*.

- **Artigo 179º (Proibição de contratos sucessivos), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 1

Projeta-se alterar, de um terço para metade, o período que tem que mediar entre a cessação de CUTT (incluindo renovações) e *“a sucessão no mesmo posto de trabalho de trabalhador temporário ou de trabalhador contratado a termo”*.

O alargamento do “período de nojo” não tem em conta as exigências da economia global em que nos inserimos nem a volatilidade dos mercados.

Como já dissemos no ponto 3. da parte “Em geral” da presente Nota Crítica, sob pena de se desincentivar a criação de empresas ou impedir o seu crescimento e desenvolvimento, não deve ser proibido ou anormalmente dificultado à gestão das empresas racionalizar a sua força de trabalho, renovando-a ou adequando-a, para aumentar a produtividade ou proceder aos acertos requeridos pelas flutuações de mercado, aqui incluídas as alterações tecnológicas.

Se as empresas não puderem socorrer-se daquele instrumento legal – o trabalho temporário nos moldes em vigor –, resta, como única alternativa – e isso mesmo a realidade vem evidenciando –, a não contratação, com a conseqüente estagnação da atividade, ou a deslocalização, a inerente perda de riqueza e postos de trabalho.

Numa época marcada pela retoma económica que se quer sustentada e sustentável, é absolutamente necessário manter e, se possível, alargar a possibilidade de as empresas poderem contratar em termos flexíveis.

É fundamental permitir às empresas o aproveitamento de todas as oportunidades de negócio que, através da solicitação de encomendas ou serviços, lhes surjam nos mercados interno, europeu e internacional.

Neste contexto, é necessário, como já se referiu, introduzir maior flexibilidade no mercado de trabalho, através da criação de formas expeditas de contratação que se coadunem com a extrema mutabilidade e evolução dos atuais mercados.

Daí a discordância da CIP relativamente ao projeto de preceito em referência.

n.º 3 – novo

O PCP projeta que se passe a considerar sem termo “*o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação*” que tem de mediar novas contrações, previsto no n.º 1 do artigo em análise, “*contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a entidade patronal em cumprimento dos sucessivos contratos.*”.

Trata-se de mais uma solução claramente persecutória e dissuasora do recurso a uma forma legítima de contratação, que a CIP não perfilha.

Valem aqui, *mutatis mutandis*, as considerações anteriormente tecidas sobre artificialismos legislativos – *in casu*, convolações *ope legis*.

- **Artigo 181º (Forma e conteúdo de contrato de trabalho temporário), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 5

Projeta-se passar a cominar como contra-ordenação grave, imputável à empresa de trabalho temporário e ao utilizador, a violação do disposto nas alíneas do n.º 1 ou no n.º 4 do preceito em referência.

No regime em vigente, prevê-se a aplicação de contra-ordenação leve, imputável à empresa de trabalho temporário, a violação do disposto na alínea a) ou qualquer das alíneas c) a f) do n.º 1 ou no n.º 4.

Trata-se de mais um agravamento inaceitável e desproporcionado que visa, uma vez mais, impedir, na prática, o recurso a esta forma legítima de contratação.

- **Artigo 182º (Duração de contrato de trabalho temporário), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 2

O n.º 2 do artigo 182º do CT em vigor estipula que “2 - O contrato de trabalho temporário a termo certo não está sujeito ao limite de duração do n.º 2 do artigo 148º e pode ser renovado enquanto se mantenha o motivo justificativo.”.

O PCP pretende, pura e simplesmente, suprimir este dispositivo.

Em sua substituição o PCP, projeta, de forma inovadora que “Os períodos de paragem empresarial, designadamente por motivo de férias ou paragem na produção, são considerados como tempo de trabalho para efeitos” de relação entre a duração do contrato de trabalho temporário e a duração do contrato de utilização.

Ora, nada legitima estas alterações que se intenta introduzir no regime, através da supressão do atual n.º 2 do artigo 182º do CT.

Como já dissemos no ponto 3. da parte “Em geral” da presente Nota Crítica, sob pena de se desincentivar a criação de empresas ou impedir o seu crescimento e desenvolvimento, não deve

ser proibido ou anormalmente dificultado à gestão das empresas racionalizar a sua força de trabalho, renovando-a ou adequando-a, para aumentar a produtividade ou proceder aos acertos requeridos pelas flutuações de mercado, aqui incluídas as alterações tecnológicas.

n.º 3

À semelhança do projetado para a duração máxima do CUTT (v. artigo 178º, na redação do artigo 2º do PL, *supra*), também aqui se prevê que *“O contrato de trabalho temporário a termo certo não pode exceder a duração da causa justificativa nem o limite de 6 meses.”*.

Atualmente, *“A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, ou seis ou 12 meses quando aquele seja celebrado, respectivamente, em caso de vacatura de posto de trabalho quando decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento ou de acréscimo excepcional de actividade da empresa.”*.

Face ao regime vigente, a projetada alteração transmite um sinal muito negativo quanto à utilização de uma forma legal de contratação especialmente adequada a fazer face a necessidades reais de flexibilidade das empresas, e que, insiste-se, muito tem contribuído para que estas enfrentem, com sucesso ciclos económicos desfavoráveis recessivos, como aquele que estamos a sair.

- **Artigo 183º (Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 4 – novo

Projeta-se que *“No caso de omissão da menção referida na alínea e) do n.º 1 considera-se o trabalho é prestado à empresa utilizadora em regime de contrato de trabalho sem termo.”* (sublinhado nosso).

Para além das reservas que temos quanto à convolação de contratos, mormente da forma artificialíssima como o PCP o faz ao longo do PL em análise, sempre se dirá que o n.º 1 não tem alínea e), nem na redação vigente nem no PL.

- **Artigo 185º (Forma e conteúdo de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 6

Nos termos do regime em vigor, *“O trabalhador tem direito, em proporção da duração do respectivo 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.”* (sublinhado nosso).

De acordo com o previsto no PL, o PCP pretende suprimir a referência à proporção da duração do contrato como condicionante do acesso aos direitos ali enunciados.

Não se compreende o alcance de tal supressão, tendo em conta que, na economia de todo o PL, tanto o CUTT (v. n.º 2 do artigo 178º, na redação do artigo 2º do PL) como o contrato de trabalho temporário a termo certo (v. n.º 3 do artigo 182º, na redação do artigo 2º do PL), não podem exceder a duração máxima de 6 meses.

Ou será que, por exemplo, quando o trabalhador temporário esteja a trabalhar na EU entre o dia 2 de dezembro de um ano e o dia 2 de fevereiro do ano imediatamente a seguir, vencer-se-ão 22 dias de férias ?

Isto tem algum sentido numa situação contratual que não se poderá prolongar por mais de 6 meses ?

n.º 10

Face ao regime vigente, projeta-se suprimir a referência ao período de 60 dias de prestação de trabalho após os quais tem lugar a aplicação ao trabalhador temporário do IRCT aplicável aos trabalhadores da EU.

Mais um golpe no regime, com vista à impossibilitação do recurso ao mesmo.

- **Artigo 186º (Segurança e saúde no trabalho temporário), na redação proposta pelo artigo 2º do PL**

n.º 8

Projeta-se estender a obrigação de comunicação do início da atividade de trabalhador temporário, aqui prevista para efeitos de segurança e saúde no trabalho, *“aos delegados sindicais, comissão sindical ou intersindical (...) e à associação sindical.”*.

Criam-se, assim mais obrigações burocráticas, que oneram as EU, ainda que nada tenham a ver nem nada contribuam para a segurança e saúde no trabalho.

- **Artigo 172º-A (Direito de informação), na redação proposta pelo artigo 3º do PL**

Projeta-se introduzir no regime, com carácter inovatório, o artigo em referência, no qual se preveem inúmeras obrigações de informação que recaem nas empresas (EU e ETT) relativamente ao trabalhador, ao delegado sindical, à comissão sindical ou intersindical, à comissão de trabalhadores, à subcomissão de trabalhadores e a associação sindical e outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Em suma, a todos, em cumulação, sem qualquer funcionamento alternativo.

O carácter vago da redação nem sequer permite descortinar se estão em causa elementos passíveis de conter dados pessoais cujo fornecimento faria incorrer o fornecedor em crime ou contra-ordenação.

Por todos estes motivos, o preceito é inaceitável.

23 de dezembro.2016