

João Pereira da Silva

De: Anabela Santos em nome de DAC Correio
Enviado: terça-feira, 20 de Março de 2012 09:31
Para: Comissão 10ª - CSST XII
Assunto: FW: Apreciação Pública do Proposta Lei Nº 46/XII
Anexos: Proposta de Lei 46.XII (1).docx

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

Enviada: segunda-feira, 19 de Março de 2012 14:46

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:	Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
Morada ou Sede:	Av. D. Vasco da Gama, nº 29
Local:	Lisboa
Código Postal:	1449-032 LISBOA
Endereço Eletrónico:	geral.ccp@ccp.pt
Texto do Contributo:	Proposta de Lei 46/XII - Proceda à terceira revisão do Código do Trabalho aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro - Comentários da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, CCP
Data:	19-03-2012 14:46:10

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA	
Divisão de Apoio às Comissões	
CSST	
Nº Único	425724
Entrada / nº	216
Data	20.03.2012



**PROPOSTA DE LEI 46/XII – PROCEDE À TERCEIRA REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO APROVADO PELA
LEI Nº 7/2009, DE 12 DE FEVEREIRO**

COMENTÁRIOS DA CONFEDERAÇÃO DO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE PORTUGAL, CCP

I. Nota Introdutória

A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal participou activamente na negociação do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego, bem como na discussão das propostas de revisão do Código do Trabalho reflectidas na proposta de Lei agora em análise.

Com a presente proposta cumprem-se grande parte das medidas constantes do Memorando de Entendimento subscrito pelo Governo Português, o Banco Central Europeu, a Comissão Europeia e o Fundo Monetário Internacional.

Mas a proposta de Lei assegura, igualmente, um quadro de maior flexibilidade nas relações laborais, fundamental para reforçar a competitividade das empresas portuguesas e, dessa forma, promover o emprego.

Em particular, a CCP reputa como muito positivas as seguintes alterações:

- A possibilidade de recurso ao banco de horas por acordo individual;
- A redução dos custos do trabalho suplementar;
- A redução das compensações;
- A simplificação dos requisitos do despedimento por extinção de posto de trabalho;
- A eliminação da majoração do período de férias e a eliminação de quatro feriados;
- A simplificação de um conjunto de procedimentos na área laboral, designadamente, ao nível das comunicações à ACT.

Em síntese a CCP considera que, com estas alterações foram dados passos muito positivos na reforma do regime jurídico aplicável às relações de trabalho.

II. A necessidade de continuar a aprofundar a reforma da legislação laboral

A avaliação positiva que fazemos da presente Proposta de Lei não significa, no entanto, que consideremos que estão esgotadas todas as matérias que carecem de revisão em matéria laboral.

Com efeito, e tendo em atenção o momento particularmente difícil em que vivemos, e em especial as elevadas taxas de desemprego, levam-nos a pensar que outras matérias carecem ainda de revisão, designadamente no que se refere à flexibilização das formas de contratação, pelo menos, ao nível da contratação a termo e do trabalho temporário.

São conhecidas as posições da CCP sobre esta matéria. A rigidez dos vínculos contratuais, que a presente proposta não altera, é uma forte condicionante a novas contratações.

Neste sentido, propõe-se a alteração do artigo 140º do Código do Trabalho relativo à admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo e dos artigos 175º e seguintes relativos ao regime jurídico do trabalho temporário.

III. Propostas

Artigo 140º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

[...]

(Novo nº2)

2- O contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária de trabalho na empresa, objectivamente avaliada.

[...]

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:

- a) seis meses, no caso de vacatura de posto de trabalho quando já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
- b) 24 meses, em caso de acréscimo excepcional da atividade da empresa;
- c) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;
- d) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;
- e) 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:

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