

**NÃO SOMOS DESCARTÁVEIS**

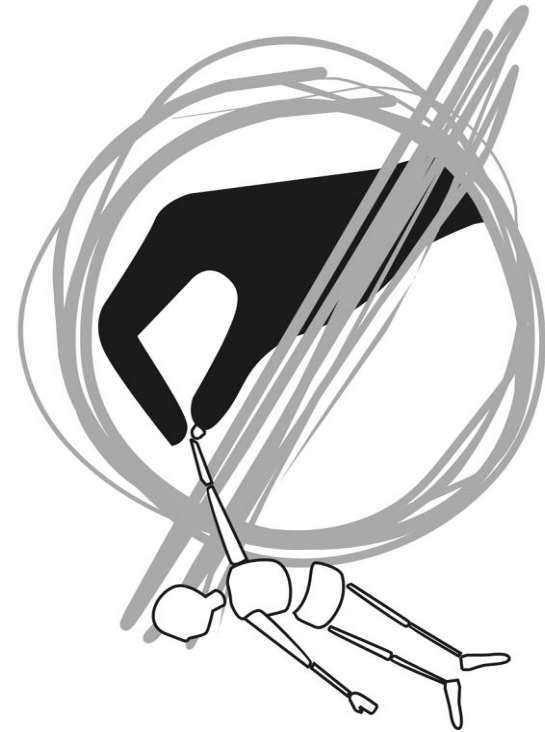


**Precariedade é injustiça  
PELA ESTABILIDADE  
NO EMPREGO**

**CGTP**  
*Interindical Nacional*

**2007 | ANO DO COMBATE  
À PRECARIEDADE DE EMPREGO  
PLANO DE ACÇÃO**

**NÃO SOMOS DESCARTÁVEIS**



**Precariedade é injustiça  
PELA ESTABILIDADE  
NO EMPREGO**

**CGTP**  
*Interindical Nacional*

**2007**  
**ANO DO COMBATE**  
**À PRECARIEDADE**  
**DE EMPREGO**



Precariedade é injustiça  
**PELA ESTABILIDADE**  
**NO EMPREGO**

**CGTP**  
*Intersindical Nacional*



O Plano Geral de Actividades da CGTP-IN para 2007 considera que um dos eixos fundamentais da acção sindical a desenvolver, no decorrer do ano, é a luta pela redução da precariedade do emprego e contra o trabalho clandestino e ilegal.

Por isso, assume **2007 como o Ano do Combate à Precariedade do Emprego**, prevendo mesmo, neste âmbito, uma grande iniciativa, com impacto público, para aprofundar este tema e propiciar uma intervenção sindical mais eficaz.

Para dar corpo a este objectivo junta-se o **Plano de Acção de Combate à Precariedade de Emprego**, aprovado pelos órgãos da Central e actualizado de acordo com os documentos aprovados pela 4ª Conferência de Organização Sindical, que contém importantes orientações que devem ser assumidas como um instrumento de trabalho para a acção sindical a desenvolver por todo o movimento sindical, em articulação com a luta pelos objectivos inscritos na Política Reivindicativa para 2007 e o reforço da organização de base.

Ora, havendo orientações para a acção, o que se impõe agora é apontar medidas concretas que ajudem à concretização daquelas e que obrigatoriamente têm que estar presentes na actividade das diversas áreas e departamentos da Central e de toda a estrutura sindical, com particular destaque para os sindicatos, a quem cabe implementá-las no terreno.

Assim sendo, apontam-se as seguintes **medidas para concretizar o Plano de Acção de Combate à Precariedade, definin-**



do com rigor as tarefas que competem a cada um dos intervenientes activos deste processo, aos seus diversos níveis:

## **1 > A NÍVEL DA CENTRAL**

---

### **1.1. Coordenar o trabalho a todos os níveis da estrutura.**

1.2. **Actualizar permanentemente o Plano de Acção de Combate à Precariedade**, de acordo com novos dados que forem surgindo e da avaliação que se for fazendo da sua execução.

1.3. **Difundir a informação fornecida pelos sindicatos** e estruturas intermédias com vista a fazer circular toda a informação relevante, em particular, experiências positivas de luta, de reivindicações e de negociação, de passagem a efectivos de trabalhadores/as com vínculos precários ou outras boas práticas.

1.4. **Divulgar a jurisprudência** favorável aos trabalhadores/as susceptíveis de potenciar a luta pela passagem dos trabalhadores/as temporários e precários a efectivos.

1.5. **Proceder ao lançamento de materiais de informação e propaganda**, com uma linha gráfica própria, alusiva ao tema, e que tenha por base a ideia força de que “ **a posto de trabalho permanente tem de corresponder contrato de trabalho efectivo – não à precariedade**”.



1.6. **Promover, no decorrer de 2007, uma iniciativa** para aprofundar a análise da problemática relativa à precariedade do trabalho nas suas diversas vertentes e dar maior eficácia à luta pelo trabalho com direitos, procurando que a mesma tenha grande impacto público como momento alto da exteriorização deste problema.

1.7. Acompanhar o combate à precariedade com a **reclamação de alterações legislativas**, visando a concretização do preceito constitucional do direito ao trabalho e à segurança no emprego, nomeadamente em relação às camadas de trabalhadores mais afectadas pela precariedade.

1.8. Manter a **informação actualizada sobre a lista de empresas de trabalho temporário autorizadas** (com alvará) publicada regularmente no BTE e **divulgação pela estrutura do Plano Anual de Acção Inspectiva da IGT** que inclui a intervenção naquelas empresas e nas que a elas recorrem.

## **2 > A NÍVEL DAS ESTRUTURAS INTERMÉDIAS** (Uniões e Federações)

---

2.1. **Coordenar e incentivar a acção dos sindicatos** no plano da definição de estratégias do combate à precariedade, na elaboração de planos de intervenção nas empresas-chave, integrando nestes a acção reivindicativa e a organização sindical nas empresas e locais de trabalho



2.2. **Recolher a informação** (identificada no ponto 1.3.) **dos sindicatos** organizados no seu âmbito e **circulação da mesma entre estes e dar dela conhecimento à Central.**

### **3 > A NÍVEL DOS SINDICATOS**

3.1. **Definir empresas-chave e locais de trabalho prioritários**, tendo em conta quer a sua dimensão, quer a incidência da precariedade.

3.2. **Proceder ao levantamento dos problemas concretos** sentidos pelos trabalhadores/as precários e definição de formas de organização e de intervenção para os ultrapassar.

3.3. **Sensibilizar e consciencializar os trabalhadores/as efectivos para os problemas dos trabalhadores precários**, no sentido de agirem em unidade e como um todo e reclamarem a igualdade das condições remuneratórias e convencionais.

3.4. **Promover a participação dos trabalhadores/as precários** na elaboração de propostas reivindicativas, bem como na aprovação prévia e obrigatória dos seus conteúdos e das acções de luta nas formas que se mostrarem mais adequadas para garantir essa participação.

3.5. **Desenvolver campanhas de divulgação de direitos** na contratação colectiva e na lei.



3.6. **Inscrever nas propostas a apresentar às entidades patronais a reivindicação da passagem dos trabalhadores/as com vínculos precários a efectivos** na base de que a posto de trabalho permanente tem de corresponder contrato de trabalho efectivo.

3.7. **Cooperar com as comissões de trabalhadores** para o conhecimento atempado do recurso ao trabalho temporário ou contratos a termo, matéria de informação obrigatória às CT's.

3.8. **Recorrer à acção inspectiva da IGT**, articulando-a com a intervenção jurídica dos sindicatos e o recurso aos tribunais pela exigência do cumprimento da lei.

3.9. **Divulgar junto dos trabalhadores/as precários da acção do sindicato**, dos seus princípios e objectivos e dos serviços de apoio que presta aos seus associados.

3.10. **Desenvolver campanhas específicas de sindicalização** com elaboração de planos por empresas e locais de trabalho.

3.11. **Proceder à simplificação do acto de inscrição de associado/a no sindicato e à implementação do modo de recolha de quotização** que melhor se ajuste a cada caso concreto.

3.12. **Eleger delegados/as sindicais** considerando também a eleição de trabalhadores precários.



3.13. **Enviar a informação** (identificada no ponto 1.3.) **às estruturas intermédias e à Central.**

Para além das tarefas referidas há que considerar ainda **outras acções, cuja execução deve ser assegurada por todos os níveis da estrutura**, de forma conjugada, nomeadamente:

3.14. **Desenvolver acções de denúncia pública** em relação a grandes empresas e serviços, incluindo do Estado, priorizando aquelas a que o recurso abusivo e indevido ao trabalho precário e a violação dos direitos assumem proporções escandalosas e nas quais as contradições com a exigência de maiores qualificações e especializações profissionais sejam uma evidência.

3.15. **Articular as diversas formas de intervenção e pressão**, a nível das empresas, sectores, regiões e nacional, junto do Governo, instituições e da opinião pública, criando condições para que se considere injustificado e intolerável o recurso ao trabalho precário.

3.16. **Estabelecer regras de controlo regular da execução das tarefas** atribuídas aos diversos níveis, para se poder fazer uma **avaliação dos resultados** da acção desenvolvida, tendo em vista designadamente a sua **valorização e divulgação**.

## **PLANO DE ACÇÃO DE COMBATE À PRECARIIDADE DE EMPREGO**



Precariedade é injustiça  
**PELA ESTABILIDADE  
NO EMPREGO**



**CGTP**  
Intersindical Nacional

## ÍNDICE

---

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>17</b>
<b>2. UMA REALIDADE HETEROGÊNEA, MAS QUE NEGA DIREITOS LABORAIS, HUMANOS E SOCIAIS DOS TRABALHADORES</b>	<b>23</b>
2.1. Os empregos precários	26
2.2. As consequências da precariedade	29
2.3. O trabalho clandestino e o trabalho ilegal	30
<b>3. AS MUDANÇAS ECONÓMICAS E SOCIAIS – A PRECARIIDADE NÃO É INEVITÁVEL</b>	<b>33</b>
<b>4. INTERVIR PARA MUDAR</b>	<b>39</b>
4.1. Aspectos gerais	41
4.2. Instrumentos de intervenção	43
4.3. Aspectos específicos	46
4.4. Quem faz o quê?	53
<b>DOCUMENTO DE APOIO</b>	<b>57</b>
A) CONTRATAÇÃO A TERMO	59
B) TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, “OUTSOURCING”, EXTERNALIZAÇÃO OU SUBCONTRATAÇÃO	65
C) CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES	71



# 1 INTRODUÇÃO



Precariedade é injustiça  
**PELA ESTABILIDADE  
NO EMPREGO**



**CGTP**  
Intersindical Nacional

Cerca de um em cada cinco trabalhadores tem um vínculo não permanente de trabalho, uma relação que não tem variado muito no decorrer dos últimos anos. Há ainda a acrescentar o trabalho clandestino (também chamado de trabalho não declarado) e o trabalho ilegal que em regra não são captados pelas estatísticas de emprego. Estas formas de trabalho constituem a expressão no plano do emprego de actividades que escapam ao cumprimento de normas legais. Temos pois um contingente elevado de trabalhadores que, legalmente ou na prática, não vêm reconhecidos direitos, ou que a eles renunciam com medo de perderem os empregos, por piores que estes sejam.

Alguns destes empregos resultam da natureza objectivamente temporária da actividade exercida: actividades sazonais, trabalho ocasional, substituição de trabalhadores doentes, prestação de serviços, etc. Pode ser difícil, ou mesmo impossível, assegurar a continuidade dos contratos de trabalho em actividades em si mesmo temporárias.

Porém, não é este o problema fundamental da precariedade no nosso país. Este radica antes na não conformidade dos contratos com as normas legais, sendo corrente a utilização de contratos precários para actividades de carácter permanente. Especificando melhor, são correntes fenómenos como:

- O recurso a contratos a termo para satisfação de necessidades permanentes das empresas e serviços, quer no sector privado, quer na Administração Pública;



**CGTP**  
Intersindical Nacional

- O trabalho clandestino, abrangendo actividades remuneradas que não são declaradas aos poderes públicos (por exemplo, a não inscrição dos trabalhadores na segurança social), e o trabalho ilegal (ex. trabalho infantil);
- O recurso abusivo a contratos de prestação de serviços em condições que exigem, juridicamente, a celebração de contratos de trabalho;
- O exercício ilegal de certas actividades, o que conduz à não declaração de trabalhadores. É o que se verifica quando uma empresa de trabalho temporário não exerce a actividade de acordo com as normas legais que regulam o exercício desta actividade.

Como actuar para reduzir a precariedade e eliminar quer o trabalho clandestino quer o trabalho ilegal? O movimento sindical dispõe de uma larga experiência. Recorde-se que em 2000, a CGTP-IN, dando cumprimento a uma deliberação do seu 9º Congresso, organizou iniciativas subordinadas ao lema Pela Qualidade do Emprego Contra a Precariedade. O essencial das orientações traçadas está hoje ainda actual.

Mas houve desde então evoluções significativas, sendo as mais importantes a degradação da situação no mercado de emprego, com o rápido agravamento do desemprego; o forte aumento da imigração; as alterações legislativas consubstanciadas no Código de Trabalho. Por outro lado, há que reconhecer que persistem dificuldades.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

Um aspecto fundamental a reter é que a intervenção pela qualidade de emprego e contra a precariedade tem de constituir um eixo de intervenção permanente da acção sindical, da mesma forma que o é, por exemplo, a melhoria dos salários e a intervenção na contratação colectiva. Não se trata pois de realizar uma qualquer campanha ou iniciativa em que no fim se apuram resultados.

O presente texto pretende ajudar o trabalho nesta acção. É composto de duas partes. Na primeira, apresentam-se os aspectos principais da intervenção sindical neste domínio. A segunda parte contém um documento de apoio sobre a regulação jurídica das principais formas de emprego de carácter não permanente.

2

**UMA REALIDADE  
HETEROGÉNEA,  
MAS QUE NEGA  
DIREITOS LABORAIS,  
HUMANOS E  
SOCIAIS DOS  
TRABALHADORES**



Precariedade é injustiça  
**PELA ESTABILIDADE  
NO EMPREGO**

**CGTP**  
Intersindical Nacional



O emprego precário e o trabalho clandestino são realidades diferentes. Usamos a expressão “emprego precário” para designar formas de emprego que não têm a mesma protecção legal que a dos trabalhadores com contratos de duração indeterminada, devido ao carácter não permanente dos contratos. A esta menor protecção legal acresce que o exercício dos direitos é dificultado porque o trabalhador teme retaliações, como a não renovação de um contrato a prazo. Ainda assim, há direitos consagrados na legislação e nas convenções colectivas de trabalho, o que não acontece com o trabalho clandestino.

Em qualquer dos casos, há consequências negativas em termos das condições de vida, devido à instabilidade no emprego e nas remunerações, à associação com períodos de desemprego e de inactividade, à dificuldade de acesso à segurança social, incluindo os esquemas complementares, à obtenção de crédito, às discriminações no acesso à formação.

Trata-se de realidades mal conhecidas embora exista alguma informação estatística e tenham sido feitos alguns estudos. No 4º trimestre de 2005, o total de assalariados com contratos não permanentes era de perto de 750 mil, o que representa 19,5% do total<sup>1</sup>. Nos contratos não permanentes incluem-se: os contratos a prazo (582 mil) e os outros contratos (166 mil) – prestação de serviços, trabalho sazonal (sem ser através de contratos a prazo) e trabalho pontual ou ocasional.

<sup>1</sup> Inquérito ao Emprego do INE



**CGTP**  
Intersindical Nacional

## 2.1 > Os empregos precários

Os contratos a prazo constituem a forma dominante. Procurando caracterizar um pouco mais os contratos não permanentes, cruzando diversa informação, temos:

- É no sector de serviços (comércio, hotelaria, serviços, telecomunicações, etc.) que se situa hoje o grosso dos trabalhadores precários. Nas actividades mais abrangidas incluem-se o alojamento e restauração, a construção civil e obras públicas, o comércio a retalho e os serviços a empresas;
- A Administração Pública é também abrangida. Só na Administração Central existem 117 mil trabalhadores com vínculos precários, sendo: 48,1 mil com contratos de provimento administrativo, 41,4 mil com contratos a termo resolutivo, 6,9 mil tarefeiros e 4,9 mil avençados, não obstante o carácter de exercício da função pública do Estado. Assiste-se ainda neste sector a uma crescente subcontratação, através de empresas de trabalho temporário, cujas consequências assumem particular gravidade na área da saúde, pelo comprometimento da qualidade e segurança dos cuidados a prestar.
- Os contratos de duração determinada estão mais concentrados nalguns grupos de profissões, muitos dos quais apresentam um baixo nível de qualificação. Três grupos representam mais de 60% deste emprego: trabalhares não



**CGTP**  
Intersindical Nacional

qualificados; operários artífices e trabalhadores similares; pessoal dos serviços e vendedores. Em termos relativos, é nos trabalhadores não qualificados que os contratos não permanentes têm maior expressão;

- Embora os contratos até um ano sejam maioritários, verifica-se que os contratos com mais de 2 anos apresentam uma elevada frequência em todos os sectores de actividade;
- Os jovens estão particularmente expostos aos empregos precários (ver caixa 1);
- As mulheres apresentam igualmente uma maior incidência de contratos não permanentes;
- Parte do trabalho temporário continua na ilegalidade, apesar dos anos que já decorreram após a publicação de legislação regulamentadora. O número de pessoas colocadas por empresas de trabalho temporário ou com contrato de prestação de serviço foi de 85,2 mil em 2005 (2º trimestre) no designado sector estruturado da economia<sup>2</sup>.

Em termos comparativos, Portugal apresenta uma taxa de precariedade superior à média europeia (14,5% em 2005) e a terceira mais elevada nestes países, a seguir à Espanha e à Polónia.

<sup>2</sup> Inquérito ao Emprego no Sector Estruturado, 2º trimestre de 2005. Estes dados não cobrem todos os sectores de actividade económica, com destaque para a Administração Pública.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

### CAIXA 1

#### JOVENS SÃO DISCRIMINADOS

**Os jovens têm uma posição desfavorável no mercado de trabalho, apesar dos seus níveis de habilitações serem superiores aos das gerações precedentes – ocupação de empregos com baixas qualificações, baixos salários, horários de trabalho desregulados.**

**Além disso, a contratação com contratos não permanentes é muito alta entre os 20 e os 30 anos, só baixando depois dos 30 anos. Dados de 2003 do Inquérito ao Emprego indicam que a percentagem dos contratos não permanentes era de 45% no grupo etário dos 15 aos 25 anos baixando para 26% no grupo dos 25 aos 35 anos. Nesse ano, a taxa global era de 21%.**

**A legislação de trabalho é discriminatória. O Código de Trabalho determina que podem ser celebrados contratos a termo no “caso da contratação de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego” (art. 129, nº 3/b)). A admissão de um jovem com um contrato a termo para um posto de trabalho permanente é juridicamente válida segundo esta disposição, o que não é justo.**



**CGTP**  
Intersindical Nacional

## 2.2 > As consequências da precariedade

A precariedade de emprego tem consequências muito profundas a todos os níveis da sociedade portuguesa. O medo que se vive, gerado pela insegurança decorrente da ameaça de despedimento que conduz ao individualismo e ao “salve-se quem puder” entre os trabalhadores/as com estatutos de trabalho precarizados, não é uma das consequências menores. Ao reforçar o individualismo os governos e o patronato estão a atacar a unidade, a coesão e a solidariedade que sustenta a ideia do sindicalismo entre os trabalhadores/as.

A precariedade de emprego enfraquece a acção colectiva a todos os níveis. A desagregação da colectividade de trabalho impede ou dificulta a acção sindical e, em particular, a acção reivindicativa. Estes trabalhadores/as estão debaixo duma grande pressão e com medo de perder os empregos sujeitam-se a condições de trabalho inaceitáveis e são, em regra, dificilmente mobilizáveis.

A precariedade de emprego tem sérias consequências no plano da protecção e da segurança social. Uma parte significativa e crescente de trabalhadores/as não tem qualquer protecção social. A existência de períodos de garantia mínima para se ter acesso às prestações da segurança social conduz a que, na generalidade dos casos, os trabalhadores/as delas não beneficiem, ainda que procedam aos respectivos descontos. Por outro lado, o crescimento da economia clandestina significa a não declaração de rendimentos e, portanto, a não efectivação de desconto,



**CGTP**  
Intersindical Nacional

o que tem consequências em termos de desprotecção dos trabalhadores e no subfinanciamento da segurança social.

A degradação das condições de trabalho é bem conhecida. Os trabalhadores/as são compelidos a aceitarem empregos com baixos salários (muitas vezes abaixo dos mínimos legais e convencionais), longas jornadas de trabalho e sem condições mínimas de higiene e de segurança no trabalho.

Os trabalhadores/as com vínculos precários tendem a ocupar os empregos com mais elevado grau de perigosidade, insalubridade ou penosidade e a não reclamarem medidas de segurança. Embora não se disponha de estatísticas que indiquem a incidência da sinistralidade laboral segundo a estabilidade dos vínculos contratuais, a observação mostra um aumento dos acidentes de trabalho nas empresas que mais recorrem ao emprego precário, o que contribuirá para o agravamento do nível de sinistralidade.

O baixo nível de qualificação e a elevada mobilidade da mão-de-obra impede a valorização profissional decorrente de uma carreira, o que acentua um processo de desqualificação da força de trabalho, agravado pelo não cumprimento, pelo patronato e pelo Governo, das determinações legais em matéria de formação profissional.

### **2.3 > O trabalho clandestino e o trabalho ilegal**

O trabalho clandestino e o trabalho ilegal constituem componentes nucleares da economia subterrânea. Esta abrange



**CGTP**  
Intersindical Nacional

quer actividades lícitas, mas que não estão conformes com as normas legais (por exemplo, fraude e evasão fiscal, uma empresa de trabalho temporário não ter alvará para o exercício da actividade, etc.), quer actividades ilícitas (droga, prostituição, tráfico de armas e de pessoas, roubo, contrafacção, etc.).

No entanto, pode ocorrer trabalho clandestino sem que a empresa esteja em situação irregular, por exemplo quando o trabalhador não é inscrito na segurança social. De facto, o que define o trabalho clandestino ou não declarado é a existência de actividades remuneradas que não são declaradas aos poderes públicos.

A incidência destes empregos no tecido produtivo nacional é mal conhecida mas tudo indica ter expressão significativa, sobretudo nalguns sectores como a construção. Diversos estudos apontam para um elevado peso da economia subterrânea no nosso país, situando-a entre 20 a 25% do PIB. Por exemplo, ainda recentemente um estudo publicado pelo Banco de Portugal a avalia em 22,1%, o que coloca Portugal na situação de uma economia desenvolvida com um dimensão da economia clandestina, ou subterrânea, comparável à dos países em desenvolvimento. Ou seja, temos uma posição terceiro-mundista.

Podemos dizer tratar-se de um problema estrutural com profundas implicações económicas e sociais. Há um custo económico directo na medida em que o Estado deixa de ter receitas que são imprescindíveis para realizar políticas públi-





**CGTP**  
Intersindical Nacional

2 | UMA REALIDADE HETEROGÉNEA, MAS QUE NEGA DIREITOS  
LABORAIS, HUMANOS E SOCIAIS DOS TRABALHADORES

cas. Mas os custos globais são bem mais amplos. A economia clandestina subverte e desestrutura as relações sociais; precariza o trabalho; alimenta e reproduz baixas produtividades; debilita a solidariedade social.

Como combater estas formas de emprego? Não há um consenso social a este respeito. De facto, de um lado, estão os que defendem ser intolerável manter estas formas de trabalho; de outro, os que, tendo uma visão liberal, entendem que o problema do trabalho clandestino se deve a mercados de trabalhos excessivamente regulados, a uma elevada protecção no emprego e a uma segurança social “generosa”.

# 3

## AS MUDANÇAS ECONÓMICAS E SOCIAIS

### A PRECARIEDADE NÃO É INEVITÁVEL



Precariedade é injustiça  
**PELA ESTABILIDADE  
NO EMPREGO**

**CGTP**  
Intersindical Nacional



**CGTP**  
Intersindical Nacional

O discurso hoje dominante é contraditório. Por um lado, enfatiza a necessidade de reforma dos mercados de trabalho, ancorada na promoção dos empregos flexíveis; por outro reconhece que a qualificação e a motivação dos trabalhadores são os elementos fundamentais da produtividade e da competitividade.

A promoção dos “empregos flexíveis” é hoje uma das orientações de fundo da generalidade das políticas governamentais na União Europeia. Integra as recomendações da chamada Estratégia Europeia de Emprego, a qual se prolonga nos Planos Nacionais de Emprego, bem como as actuais directrizes de emprego, aprovadas em 2005, no âmbito da revisão da Estratégia de Lisboa. Nela se insere a “promoção da flexibilidade combinada com a segurança no emprego” a qual abrange a adaptação da legislação de emprego com vista a promover a diversidade das formas contratuais.

Esta necessidade de conciliação entre flexibilidade e segurança, que de há muito integra o “discurso de Bruxelas”, é hoje promovida sob a forma do modelo de “flexisegurança”, baseado na experiência da Dinamarca. A ideia essencial passa pela aceitação pelos trabalhadores de uma maior flexibilidade no emprego (na prática, tornar mais fácil os despedimentos) compensada quer por uma segurança social mais eficaz quer por políticas do mercado de trabalho mais activas.

Está subjacente a esta orientação a ideia de que as empresas exercem hoje a sua actividade num contexto internacional



**CGTP**  
Intersindical Nacional

mais competitivo, pelo que precisam, para sobreviverem, de ser mais flexíveis, respondendo com rapidez a mudanças rápidas na procura, e mais inovadoras.

Daqui resulta a pressão para que o trabalho seja também mais flexível, mais adaptativo. Porém, essa flexibilidade é, em grande parte, imposta aos trabalhadores sob a forma quer de legislações de trabalho menos protectoras quer do aumento do trabalho não permanente. Ou seja, não se procura um ajustamento económico por via da melhoria das qualificações (o que exigiria um maior investimento na força de trabalho e, em particular, um maior esforço na formação contínua), mas antes uma flexibilidade nas formas de emprego que permita a variação rápida do emprego e a redução dos custos com o trabalho.

A conciliação entre flexibilidade e segurança não é assim fácil e esta directriz funciona essencialmente como justificação ideológica para mercados de trabalho mais desregulamentados. As principais vítimas são os trabalhadores pouco qualificados (mais sujeitos ao despedimento, ao desemprego de longa duração e uma maior rotação entre empregos), e os jovens (que têm, simultaneamente, taxas de desemprego mais elevadas e maior precariedade).

As mudanças económicas e sociais não impõem a precariedade. Pelo contrário, é hoje cada vez mais assumido que o principal factor de produtividade e de competitividade assenta na qualidade do trabalho, o que compreende factores como a



**CGTP**  
Intersindical Nacional

qualificação, a estabilidade de emprego, um salário adequado, a segurança no trabalho e a participação dos trabalhadores na vida das empresas. A estabilidade de emprego é um factor importante porque incentiva o investimento das empresas na força de trabalho. Pelo contrário, os empregos de curta duração não estimulam nem a empresa nem os trabalhadores a investir na formação e na qualificação.

A própria OCDE, que constituiu nas últimas décadas a principal fonte de inspiração ideológica de uma visão neo-liberal dos mercados de trabalho, admite agora que a legislação protectora do emprego pode estimular relações de emprego de longo-prazo, que promovem a disponibilidade dos trabalhadores para a formação, e realça a importância da educação e da formação num contexto de intensificação da concorrência e de rápida mudança tecnológica com efeitos na obsolescência das qualificações<sup>3</sup>.

É verdade que a estabilidade dos vínculos laborais não significa por si só qualidade e segurança, porque há outros factores a ter em conta, como a política económica. Mas a estabilidade cria condições para uma política de qualificação da força do trabalho, em que a formação contínua é um dos elementos fundamentais.

Nas condições actuais de uma globalizada desregulada, a UE não tem condições para concorrer com as chamadas

<sup>3</sup> OECD Employment Outlook 2004 ([www.oecd.org](http://www.oecd.org)).



**CGTP**  
Intersindical Nacional

3

AS MUDANÇAS ECONÓMICAS E SOCIAIS  
— A PRECARIIDADE NÃO É INEVITÁVEL

economias emergentes (como a China e a Índia) através da concorrência por via dos preços. Estes próprios países estão a sofisticar os seus aparelhos produtivos, sendo de referir que as exportações de bens de elevado conteúdo tecnológico têm progredido.

Esta conclusão é particularmente válida para Portugal. A precariedade insere-se num modelo de crescimento ultrapassado (o da mão-de-obra barata) que tem pesados custos económicos e sociais. A promoção do desenvolvimento económico, o aumento da produtividade do trabalho e a sua aproximação à média comunitária, a passagem a um perfil de produção com maior valor acrescentado não são compatíveis com um mercado de trabalho desregulado e com uma fortíssima expressão de empregos pouco qualificados, mal pagos e sem estabilidade.

# 4

## INTERVIR PARA MUDAR



Precariedade é injustiça  
**PELA ESTABILIDADE  
NO EMPREGO**

**CGTP**  
Intersindical Nacional



**CGTP**  
Intersindical Nacional

#### **4.1 > Aspectos gerais**

---

A intervenção sindical não é fácil. Os principais obstáculos são: a fraca sindicalização dos trabalhadores abrangidos; a diversidade de situações existentes; o receio dos trabalhadores de perderem os empregos se exigirem o cumprimento das normas de trabalho.

A precarização do emprego conduz a uma maior diferenciação da força de trabalho, não só do ponto de vista dos vínculos contratuais, mas também em relação às condições de trabalho. O patronato explora esta diferenciação, procurando opor os trabalhadores/as entre si, como se de contradições se tratasse. A esta tática patronal de divisão há que opor uma acção sindical assente no princípio orientador fundamental da luta contra a precariedade do emprego que é o da efectivação da unidade e solidariedade entre trabalhadores com estatutos contratuais diferentes, sejam efectivos ou precários.

A intervenção sindical terá de ter em conta a natureza das formas de precariedade concretas. A principal distinção a fazer é entre empregos precários e trabalho não declarado e trabalho ilegal:

- **Trabalho clandestino e trabalho ilegal.** Trata-se simplesmente de exigir a regularização de situações, isto é tornar legais estes empregos, sem pôr em causa sua manutenção;
- **Empregos precários.** São formas de emprego reguladas pelo que um objectivo primário da intervenção é o de assegurar



**CGTP**  
Intersindical Nacional

a legalidade, ou seja a conformidade destes contratos com as normas, legais ou convencionais, que os regulam. O que exige o conhecimento destas normas pelos quadros sindicais. Mas isto não significa que a intervenção sindical se esgote aqui. Independentemente do cumprimento da legalidade, a intervenção pode visar a redução da precariedade, por exemplo através de reivindicações apresentadas. Além disso, a norma pode ser injusta, como acontece com a contratação a termo de jovens.

Os falsos recibos verdes estão na fronteira entre estas duas situações. Não se trata de trabalho clandestino. Porém o trabalhador tem uma falsa prestação de serviços já que se lhe deveria aplicar a legislação de trabalho. Ou seja, o objectivo terá de ser a regularização da situação, com a atribuição de um contrato de trabalho.

Podem ainda apontar-se como aspectos gerais da intervenção sindical. Esta:

- Tem de ser planificada e ter carácter duradouro, não se devendo limitar à mera denúncia;
- Precisa de atender quer a realidades diferenciadas – conforme se trate de trabalho clandestino, contratação a prazo abusiva, trabalho temporário ou a falsa prestação de serviços (recibos verdes), trabalho ilegal, etc. – quer a normas específicas para certas actividades, como na Administração Pública;
- Deve procurar trazer o problema da precariedade do em-



**CGTP**  
Intersindical Nacional

prego para a opinião pública, em articulação com a intervenção nos locais de trabalho;

- Deve apoiar-se nos princípios gerais da dignificação do trabalho, da legalidade e da coesão social e ser ligada às reclamações da estabilidade de emprego, da igualdade no trabalho, da segurança no trabalho, do aumento da qualificação, do direito à formação e da concorrência leal;
- Deve atender à necessidade de fazer respeitar os direitos dos trabalhadores imigrantes em igualdade com os trabalhadores nacionais.

#### **4.2 > Instrumentos de intervenção**

Os quadros sindicais dispõem de instrumentos de intervenção para reduzir a precariedade laboral:

- A intervenção directa junto das entidades empregadoras;
- A acção reivindicativa, em geral, incluindo não só a negociação colectiva, onde estas matérias podem ser reguladas, mas também a apresentação formal ou informal de reivindicações directamente às entidades patronais;
- A fiscalização das condições de trabalho (Inspeção Geral de Trabalho) com o objectivo de assegurar o cumprimento da legislação;



- A legislação, compreendendo normas de carácter geral bem como normas específicas que regulam certas formas de trabalho, como os contratos a termo e o trabalho temporário, ou certas actividades, como na Administração Pública<sup>4</sup>;
- O recurso aos Tribunais de Trabalho;
- A exigência do pleno respeito pelos direitos laborais e sociais dos trabalhadores a ser assegurado pelas entidades públicas, e em particular pelo Governo, no âmbito dos contratos de empreitada ou de prestação de serviços celebrados com entidades privadas, de modo a desincentivar as práticas fomentadoras de precariedade.

#### CAIXA 2

##### QUAL O PAPEL DA IGT?

**O Estatuto da IGT (DL 102/00, de 2.6) contém disposições particularmente importantes para a conjugação da acção sindical com a intervenção inspectiva. Saientam-se as seguintes:**

- **O inspector de trabalho deve, no exercício da acção inspectiva, obter a colaboração e fazer-se acom-**

<sup>4</sup> Na Administração Pública as normas sobre o contrato a termo e a cedência ocasional estão previstas na Lei n.º 23/2004 de 22 de Junho que aprova o regime do contrato individual de trabalho.



**panhar de peritos, técnicos de serviços públicos e representantes das associações sindicais e patronais, habilitados com credencial emitida pelos serviços de inspecção, da qual conste a entidade a visitar e o serviço a efectuar (art. 11º, b));**

- **Nas visitas de inspecção, o inspector de trabalho deve, em regra, informar da sua presença a entidade patronal ou o seu representante, bem como os representantes sindicais da empresa, aos quais deve também, antes de deixar o local, informar do resultado da visita. O mesmo é válido para os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho se o objecto da visita compreender estas matérias (art. 12º);**
- **As associações sindicais têm o direito de solicitar informações sobre a acção inspectiva com vista à defesa de interesses colectivos ou a defesa colectiva de interesses individuais dos trabalhadores, bem como de ser informadas, sempre que o requeiram, do resultado da acção inspectiva (art. 18º).**

**Deve também ter-se em conta que a IGT, no seu Plano Anual de Acção Inspectiva 2007 (ver [www.igt.gov.pt](http://www.igt.gov.pt)), estabelece, nos seus objectivos operacionais, acções transversais em relação:**



**CGTP**  
Intersindical Nacional

- **À promoção do trabalho digno;**
- **Ao trabalho clandestino, ou não declarado (considerado intolerável porque afecta princípios e direitos fundamentais no trabalho) onde se inclui a meta de inspeccionar 7000 empresas ou estabelecimentos, 4000 das quais em articulação com os serviços de fiscalização da segurança social;**
- **À protecção de trabalhadores com uma relação de trabalho determinada (a termo ou temporária), onde se prevê intervir em 4000 empresas ou estabelecimentos, incluindo empresas de trabalho temporário.**

### **4.3 > Aspectos específicos**

#### **4.3.1 > Empregos precários**

##### **A) A contratação a prazo**

Os contratos a prazo (contratos a termo, na terminologia jurídica) estão regulados no Código de Trabalho (ver em particular os artigos do número 129 ao número 145). O Código de Trabalho reforçou a precariedade de emprego porque alargou



**CGTP**  
Intersindical Nacional

o leque de situações em que é possível celebrar contratos a termo e procedeu ao aumento da duração destes contratos.

Mas deve sublinhar-se que o contrato a termo só pode ser celebrado para a satisfação das necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades (ver documento de apoio). Este é um princípio essencial que deve nortear a intervenção sindical já que, como se referiu, o problema essencial da contratação a prazo está no facto de um elevado número de entidades patronais não cumprirem este princípio.

##### **B) A falsa prestação de serviços**

O problema com a falsa prestação de serviços (ou falso trabalho independente, ou “recibos verdes”) está no facto de que deviam ser celebrados contratos de trabalho. Ou seja, é preciso distinguir entre a verdadeira prestação de serviços, a qual não merece oposição sindical, do recurso patronal a um mero expediente para não cumprir as normas de trabalho. É preciso pois saber quando existe um contrato de trabalho. Segundo a lei, “presume-se que existe um contrato trabalho sempre que o prestador esteja na dependência e inserido na estrutura organizativa do beneficiário da actividade e realize a sua prestação sob as ordens, direcção e fiscalização deste, mediante retribuição” (artigo 12º do Código de Trabalho, na redacção dada pela Lei 9/2006 de 20 de Março). Deve-se acrescentar que existe jurisprudência favorável à transformação destes contratos em contratos de trabalho.



### **C) O trabalho temporário e a subcontratação**

O trabalho temporário é uma forma de emprego que está regulada na lei desde 1989 (DL 358/89 de 17 e Outubro), tendo havido alterações em 1999 (DL 146/99 de 9 de Janeiro). É importante salientar que o Código de Trabalho não incluiu o trabalho temporário, pelo que as disposições destes diplomas continuam em vigor.

O documento de apoio anexo contém os aspectos fundamentais do trabalho temporário. Chama-se, ainda assim, a atenção para três aspectos que são porventura mais essenciais no desenvolvimento da acção sindical:

- O contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado por uma empresa que tenha o alvará de empresa de trabalho temporário;
- O contrato de utilização de contrato de trabalho temporário só pode ser celebrado nos casos constantes da lei (ex. substituir um trabalhador impedido de prestar serviço);
- O trabalhador temporário tem direito a auferir a retribuição dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria, bem como a usufruir das demais condições de trabalho nela aplicadas, salvo se a empresa de trabalho temporário estiver obrigada a pagar uma remuneração mais elevada, por força de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

O documento de apoio aborda ainda a subcontratação (ex. um contrato de prestação de serviços entre duas empresas para a gestão de um refeitório) e formas consideradas de emprego temporário mas que constituem ilegalidades.

### **D) A cedência ocasional de trabalhadores**

A cedência ocasional de trabalhadores consiste na disponibilização temporária de um trabalhador de uma empresa a outra, a cujo poder de direcção fica sujeito. O Código de Trabalho regula esta matéria (ver, em particular, os artigos 322 a 329), sendo este regime descrito no documento de apoio.

Chama-se a atenção para a intervenção da contratação colectiva, já que são as cláusulas nelas previstas que devem regular a cedência ocasional de trabalhadores (artigo 323). As normas do Código de Trabalho aplicam-se se não existir instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, ou se este nada estabelecer.

#### **4.3.2 > O trabalho clandestino e o trabalho ilegal**

Foi já referido que o objectivo é a transformação destes empregos em empregos regulares. Não se trata de uma acção fácil porque há uma tolerância social a estas formas de emprego e porque há relações fortes entre estes empregos e a imigração clandestina.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

Há quatro vertentes principais que devem ser articuladas:

- **Informativa.** A informação é essencial para conhecer estas múltiplas formas de trabalho: criação de um sistema de formação básico, realização de estudos e de inquéritos, etc.
- **Preventiva.** São medidas essenciais: a informação sobre os direitos dos trabalhadores; a imediata inscrição dos trabalhadores na segurança social (ver caixa 3); a sensibilização da opinião pública para os riscos de permanecer fora do sistema regular de emprego (legislação de trabalho, saúde e segurança no trabalho, segurança social); o acompanhamento activo das condições de trabalho dos trabalhadores estrangeiros; etc.
- **Sancionatória.** São medidas essenciais: a acção mais intensa, eficaz e coerciva, da Inspeção Geral de Trabalho, particularmente em relação a sectores mais expostos, e o reforço da cooperação entre as várias inspecções (ver caixa 2); o cruzamento de informação para detectar os infractores; a revisão do regime sancionatório; o combate à fraude fiscal e ao crime económico e financeiro; etc.
- **Promotora do trabalho declarado.** Incluem-se aqui a transformação de empregos não declarados em empregos declarados.

Porém, uma das questões mais importantes reside na necessidade de combater a tolerância social a estas formas de



**CGTP**  
Intersindical Nacional

emprego. É de referir que uma mudança essencial na sociedade portuguesa consistiu no facto de o trabalho infantil ter deixado de ser aceite como “normal”, o que não significa que tenha sido completamente extinto. Criar condições para que se considere intolerável o recurso a estas formas de emprego será uma condição essencial para a eficácia da intervenção neste domínio.

### CAIXA 3

#### **DECLARAÇÃO DE ACTIVIDADE E INSCRIÇÃO DOS TRABALHADORES NA SEGURANÇA SOCIAL**

**O controlo do cumprimento da declaração do início de actividade das empresas e da inscrição dos trabalhadores na segurança social é um instrumento essencial a utilizar na luta contra o trabalho não declarado. Os aspectos fundamentais a ter presentes são:**

**1º – Uma empresa quando se constitui tem obrigações a cumprir perante a segurança social (DL 8-B/2002 de 15.1):**

- **Proceder à sua identificação;**
- **Remeter a declaração de início de actividade fiscal no prazo de 10 dias úteis;**



**CGTP**  
Intersindical Nacional

**2º – Uma empresa tem de fazer a comunicação de admissão de novos trabalhadores no próprio dia em que o trabalhador é admitido. Se o não fizer presume-se que o trabalhador começou a trabalhar no 1º dia do sexto mês anterior ao da verificação do incumprimento (DL 124/84, de 18 de Abril, na redacção do DL 330/98, e do DL 14/2007, de 19 de Janeiro);**

**3º – O trabalhador é também responsável pela sua inscrição, pelo que deve declarar o início do exercício da actividade profissional e de vinculação a uma nova entidade patronal, no prazo de 24 horas (DL 124/84, de 18 de Abril, na redacção do DL 330/98, de 2 de Novembro e 14/2007, de 19 de Janeiro);**

**4º – Se um trabalhador se encontrar a receber as prestações de desemprego ou de doença, a entidade empregadora é obrigada a pagar as contribuições desde o início da concessão da prestação, e é solidariamente responsável com o trabalhador pela devolução das prestações indevidamente pagas (DL 124/84 de 2 de Novembro, na redacção dos DL 330/98 e 14/2007, de 19 de Janeiro);**

**5º – Há a tendência na segurança social para reforçar a ligação entre a duração do período contributivo e o montante da prestação. Um exemplo fundamental é o das pensões que passarão, de um modo gradual**



**CGTP**  
Intersindical Nacional

**e progressivo, a ter por base os rendimentos do trabalho de toda a carreira contributiva (DL 35/02 de 19.2). Refira-se ainda que a duração do subsídio de desemprego tem também em conta não só a idade do beneficiário, mas também a duração da carreira contributiva (DL 220/2006, de 3 de Novembro, que aprova o novo regime de protecção no desemprego).**

#### **4.4 > Quem faz o quê?**

##### **4.4.1 > O papel da CGTP-IN**

A CGTP-IN poderá ter um papel mais relevante no combate à precariedade e ao emprego clandestino e ilegal:

- Coordenação do trabalho em todos os níveis da estrutura;
- Denúncia pública da precariedade e organização de campanhas com ênfase nas suas consequências negativas para os trabalhadores e para o país;
- Apresentação de reivindicações ao Governo;
- Apresentação de propostas de alteração de normas legais;
- Divulgação de casos de sucesso no combate à precarie-



**CGTP**  
Intersindical Nacional

dade, com base na informação recolhida das Federações, Uniões e sindicatos;

- Divulgação da legislação, em particular das normas específicas do Código de Trabalho e das directivas comunitárias. A CGTP-IN poderá elaborar folhetos com a indicação dos direitos dos trabalhadores precários, com vista a serem divulgados a estes trabalhadores (distribuição e afixação). Refira-se que a CGTP-IN elaborou já um Guia dos Direitos dos Trabalhadores que está disponível na Internet ([www.cgtp.pt](http://www.cgtp.pt));
- Divulgação da jurisprudência favorável aos trabalhadores, o que não significa, necessariamente, que se deve recorrer mais aos tribunais, procurando-se antes criar dinâmicas favoráveis à passagem dos trabalhadores precários a efectivos.

A eliminação da discriminação em relação ao primeiro emprego deverá ser um objectivo a que se deve dar uma maior importância na actividade da CGTP-IN, em articulação com a Interjovem.

#### **4.4.2 > O papel das estruturas intermédias** (Federações e Uniões)

As Federações, os sindicatos de âmbito nacional e as Uniões Locais têm um papel essencial no desenvolvimento e na coordenação da acção ao nível sectorial e regional. Salienta-se:



**CGTP**  
Intersindical Nacional

- A definição de estratégias com vista a tornar mais eficaz o combate à precariedade de emprego;
- A elaboração de planos de intervenção nas empresas-chave;
- A negociação colectiva e a acção reivindicativa de empresa;
- A circulação da informação, permitindo a divulgação em todo o movimento sindical experiências de êxito no combate à precariedade do emprego e a evitar erros e fracassos.

#### **4.4.3 > O papel dos sindicatos**

Cabe aos sindicatos o papel essencial na luta contra a precariedade de emprego. Deverão ser estabelecidos planos de intervenção em que se estabeleçam empresa-chave. A selecção destas deve ter em conta quer a dimensão da empresa quer a incidência da precariedade. Os aspectos fundamentais da acção sindical a desenvolver são:

- A divulgação dos direitos dos trabalhadores (legislação de trabalho, contratação colectiva, etc.) e das normas específicas que regem formas particulares de emprego (contratos a prazo, trabalho temporário, etc.);
- A intervenção junto das entidades patronais com vista ao cumprimento das normas, da redução da precariedade, da regularização de situações de trabalhador clandestino, etc.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

- A apresentação de reivindicações na contratação colectiva e na acção reivindicativa de empresa, privilegiando-se os Cadernos Reivindicativos e a acção o mais próxima do trabalhador;
- O recurso à IGT para fazer cumprir as normas de trabalho e responsabilizá-la pela concretização do seu Plano de Acção Inspectiva para 2007. O recurso à IGT não deve ser administrativo. O princípio fundamental é o de envolver os trabalhadores e só depois responsabilizar a Inspeção pelo cumprimento da legalidade. Deve-se ponderar o pedido de intervenção de várias inspecções (IGT, IG da Segurança Social, IG Finanças, etc.).

## DOCUMENTO DE APOIO



Precariedade é injustiça  
**PELA ESTABILIDADE  
NO EMPREGO**

**CGTP**  
Intersindical Nacional

## **A) CONTRATAÇÃO A TERMO**

---

### **Admissibilidade**

---

#### **a) Empresas Privadas**

- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, designadamente, nas situações previstas na lei, assim:
  - A celebração do contrato de trabalho a termo certo é admitida nas seguintes situações:
    - Substituição directa ou indirecta de trabalhador
      - ausente, que se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
      - sobre o qual esteja pendente acção de apreciação de licitude de despedimento;
      - em situação de licença sem retribuição;
      - a tempo completo, que passe ao regime de trabalho a tempo parcial por período determinado.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

- Actividades sazonais ou outras cujo ciclo de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
  - Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
  - Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
  - Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalho de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento;
  - Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;
  - Contratação de trabalhadores à procura de 1.º emprego ou de desempregados de longa duração.
- A celebração do contrato a termo incerto é admissível nas situações previstas para a celebração do contrato a termo certo, à excepção das duas últimas acima referidas.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

## **b) Pessoas colectivas públicas**

- O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado nas seguintes situações:
    - Nos casos de substituição directa ou indirecta do trabalhador já indicados para as empresas privadas;
    - e
    - Para assegurar necessidades públicas urgentes de funcionamento das pessoas colectivas públicas;
    - Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
    - Para o exercício de funções em estruturas temporárias das pessoas colectivas públicas;
    - Para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do serviço;
    - Para o desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos serviços;
    - Quando a formação dos trabalhadores no âmbito das pessoas colectivas públicas envolva a prestação de trabalho subordinado.
- A celebração do contrato a termo incerto é admissível nas situações previstas para a celebração do contrato a termo



**CGTP**  
Intersindical Nacional

certo, excepto quando se visa assegurar necessidades públicas urgentes de funcionamento das pessoas colectivas públicas e quando a formação dos trabalhadores no âmbito das pessoas colectivas públicas envolva a prestação de trabalho subordinado.

## **Formalidades**

### **a) Empresas privadas**

- O contrato de trabalho a termo certo ou incerto exige obrigatoriamente a forma escrita, deles devendo constar os seguintes elementos:
  - Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
  - Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
  - Local e período normal de trabalho;
  - Data do início do trabalho;
  - Indicação do termo e do respectivo motivo justificativo;
  - Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

- Na ausência do motivo justificativo deve-se mencionar expressamente os factos que integram o motivo, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado. Não basta que se faça referência à disposição legal.
- O contrato a termo em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação dos contraentes, simultaneamente a data da celebração e de início do trabalho, a justificação ou a sua insuficiência, é considerado contrato sem termo.

### **b) Pessoas colectivas públicas**

- A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo obedece a um processo de selecção simplificado, precedido de publicação da oferta de trabalho pelos meios adequados e de decisão reduzida a escrito e fundamentada em critérios objectivos de selecção.
- O contrato de trabalho a termo resolutivo celebrado por pessoa colectiva pública não se converte, em caso algum, em contrato por tempo indeterminado, caducando no termo do prazo máximo de duração previsto no Código do Trabalho.
- A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo com violação do disposto na Lei (Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho) implica a sua nulidade e gera responsabilidade civil,



disciplinar e financeira dos titulares dos órgãos que celebram os contratos de trabalho.

### **Formação Profissional**

- Todo o trabalhador que tenha celebrado um contrato de trabalho a termo, que exceda seis meses (contrato inicial mais renovações), tem direito a que lhe seja ministrada formação, nos seguintes termos:

- Contrato de duração inferior a um ano – horas de formação igual a 1% do período normal de trabalho
- Contrato de duração entre um e três anos – horas de formação igual a 2% do período normal de trabalho
- Contrato de duração superior a três anos – horas de formação igual a 3% do período normal de trabalho

Exemplo – contrato de um ano com um período normal de trabalho de 40 horas semanais – dá direito a 20,8 horas de formação

- A não concessão das horas de formação referidas confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

### **Compensação Pecuniária**

A caducidade do contrato a termo confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a:

- 3 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês – se o contrato tiver durado até 6 meses;
- 2 dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês – se o contrato tiver sido superior a 6 meses.

### **B) TRABALHO TEMPORÁRIO E PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, "OUTSOURCING", EXTERNALIZAÇÃO OU SUBCONTRATAÇÃO**

#### **I – Trabalho Temporário**

- A contratação do trabalho temporário implica uma relação triangular que envolve uma ETT, um trabalhador temporário e um utilizador. Esta relação consubstancia-se na celebração dos contratos seguintes:
  - Contrato de utilização de trabalho temporário – celebrado entre a empresa de trabalho temporário (ETT) e o utilizador  
E
  - Contrato de trabalho temporário ou Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária



**CGTP**  
Intersindical Nacional

DOCUMENTO DE APOIO

- celebrado entre a ETT e o trabalhador.
- O contrato de trabalho temporário e o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária só podem ser celebrados por empresas que tenham o alvará de ETT.
- O contrato de trabalho temporário e o contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária visam a cedência do trabalhador contratado a um utilizador.
- O trabalhador cedido presta a sua actividade nas instalações do utilizador, ficando sujeito à autoridade e direcção deste, à excepção do poder disciplinar que continua a pertencer à ETT.
- O contrato de utilização de trabalho temporário só pode ser celebrado nos seguintes casos (art.º 18.º da Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio):
  - Substituição de trabalhador impedido de prestar serviço, seja por que motivo for;
  - Ocorrência de vacatura de posto de trabalho, para o qual já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento;
  - Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decor-



**CGTP**  
Intersindical Nacional

DOCUMENTO DE APOIO

- rentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;
- Acréscimo excepcional da actividade da empresa;
- Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- Necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas por flutuações da actividade durante dias ou partes do dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho praticado no utilizador.
- Necessidades intermitentes de trabalhadores para a prestação de apoio familiar directo, de natureza social, durante dias ou partes do dia;
- Necessidades de mão-de-obra para a realização de projectos com carácter temporal limitado, designadamente instalação e reestruturação de empresas ou estabelecimentos, montagens e reparações industriais.
- O contrato de utilização de trabalho temporário não pode exceder a duração da causa justificativa e nunca mais de dois anos (art.º 21.º da Lei n.º 19/2007, de 22 de Maio):
  - No caso da alínea e) do n.º1 do art.º 18.º (necessidade decorrente de vacatura de postos de trabalho quando



**CGTP**  
Intersindical Nacional

- já decorra processo de recrutamento para o seu preenchimento) a duração do contrato de utilização não pode exceder 6 meses;
- No caso da alínea g) do n.º 1 do art.º 18.º (acréscimo excepcional da actividade da empresa) a duração do contrato de utilização não pode exceder 12 meses.
- A continuação ao serviço do trabalhador temporário, decorridos 10 dias após a cessação do contrato de utilização de trabalho temporário, sem que tenha sido celebrado qualquer outro contrato, acarreta que se passe a considerar esse trabalho como prestado ao utilizador em regime de contrato de trabalho sem termo.
  - É proibida a sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho, quando tenha sido atingida a duração máxima da causa que justificou a celebração do contrato de utilização do trabalho temporário, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações.
  - O trabalhador temporário tem direito a auferir a retribuição dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria, bem como a usufruir das demais condições de trabalho nela aplicadas, salvo se a ETT estiver obrigada a pagar uma remuneração mais elevada, por força de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

- A inexistência de contrato de trabalho temporário ou a sua não redução a escrito, bem como a sua celebração por parte de empresa sem alvará de ETT, implica que se considere o trabalhador vinculado ao utilizador, mediante contrato de trabalho sem termo.

## **II - Prestação de Serviços, "Outsourcing", Externalização ou Subcontratação**

- Num contrato de prestação de serviços (também designado por "outsourcing", externalização e subcontratação) celebrado entre duas empresas, podem ser colocados trabalhadores de uma delas a trabalhar na outra empresa, no exercício das funções que integram a actividade contratada, desde que sob as ordens, autoridade e direcção da empresa que os contratou.
- O Contrato de prestação de serviços não está sujeito a qualquer limite temporal nem a qualquer limite do número de renovações.
- Os trabalhadores que pertencem à empresa prestadora de serviços estão sujeitos aos regimes de admissão previstos na regulamentação colectiva de trabalho aplicável à empresa, ou na sua ausência, aos regimes legais.
- Uma empresa de prestação de serviços, que não detenha o alvará de ETT, não pode celebrar contratos de utilização e



**CGTP**  
Intersindical Nacional

contratos de trabalho temporário, sob pena de estes serem nulos, e se considerar o trabalho prestado como prestado directamente à empresa que recebe a prestação de serviços, em regime de contrato sem termo.

### **III - Sob as designações de Trabalho Temporário e da Prestação de Serviços, "Outsourcing", Externalização ou Subcontratação praticam-se diariamente as mais variadas ilegalidades, das quais se salientam as mais frequentes:**

- Celebração de "contratos de trabalho temporário" para preenchimento de postos normais de trabalho da "empresa utilizadora", por parte de empresas de prestação de serviços, sem alvará de ETT, sem sujeição a limites de duração ou em que se verifica a sucessão de trabalhadores temporários no mesmo posto de trabalho, sempre que atingida a duração máxima do contrato de utilização.
- Celebração de "contratos de prestação de serviços", em que os trabalhadores colocados na empresa receptora dos serviços obedecem às ordens destas emanadas, estando sujeitos à sua autoridade e direcção.

*Nota:* A sindicalização dos trabalhadores nestas situações e a sua ligação aos sindicatos permitirá a organização colectiva dos trabalhadores de forma a fazer face a estas ilegalidades, diariamente praticadas.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

### **C) CEDÊNCIA OCASIONAL DE TRABALHADORES**

A cedência ocasional consiste na disponibilização temporária de um trabalhador de uma empresa a outra empresa, a cujo poder de direcção fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual com a empresa cedente.

#### **Admissibilidade**

##### **a) Empresas Privadas**

A cedência ocasional só é lícita nas seguintes situações:

- O trabalhador seja detentor de um contrato sem termo;
- A cedência ocorra no âmbito de empresas pertencentes ao mesmo grupo económico ou que tenham estruturas organizativas comuns;
- A cedência conste de documento assinado pela empresa cedente e pela empresa cessionária, donde conste, entre outras exigências legais, a concordância expressa do trabalhador.
- A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos até ao limite máximo de 5 anos.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

### **b) Pessoas colectivas públicas**

- É lícita a cedência ocasional de trabalhadores de pessoas colectivas públicas para o exercício de funções temporárias noutra pessoa colectiva pública, com o acordo do trabalhador expresso por escrito.
- No quadro da colaboração entre pessoas colectivas públicas, a cedência não exige o acordo do trabalhador se for fundamentada em necessidades prementes das entidades envolvidas ou em razão de economia, eficácia e eficiência na prossecução das respectivas atribuições. Esta cedência deve respeitar as regras do Código do Trabalho quanto à mobilidade funcional e geográfica e ao tempo de trabalho.

### **Regime aplicável**

- Durante a cedência o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho aplicável à empresa para onde foi cedido, no que respeita ao modo, lugar, duração do trabalho e suspensão da prestação do trabalho, segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como no acesso aos seus equipamentos sociais.
- No que respeita à retribuição, tem igualmente direito a auferir a retribuição praticada na empresa para que foi cedido, salvo se a empresa cedente estiver obrigada a pagar uma retribuição mais elevada.



**CGTP**  
Intersindical Nacional

### **Ilicitude da Cedência Ocasional**

- A cedência ocasional ilícita de trabalhador, bem como a inexistência ou a irregularidade do documento de cedência, confere ao trabalhador cedido o direito de optar pelo regresso à empresa de origem ou pela integração na empresa para onde foi cedido, em regime de contrato de trabalho sem termo.
- O direito de opção deve ser exercido até ao termo da cedência, mediante comunicação às duas empresas envolvidas, através de cartas registadas com aviso de recepção.