

**NEM TEMPORÁRIOS,  
NEM PRECÁRIOS,**

Olha ali a  
renovação do teu  
contrato...



**SOMOS TODOS  
TRABALHADORES!  
SOMOS TODOS NECESSÁRIOS!**

A questão da precariedade é muito maior do que apenas os vínculos dos trabalhadores às empresas, mas seguramente a indefinição sobre o futuro é, para muitos, um dos maiores problemas.

Este pequeno “guia” representa um contributo do PCP em alargar o conhecimento sobre os direitos dos trabalhadores e, em particular, como muitas vezes há direitos consagrados na lei mas que os patrões negam e os trabalhadores, por desconhecimento, não vêm cumpridos.

Tal facto não anula que haja casos em que, mesmo sendo legal, a precariedade seja sempre imoral. Deve notar-se que as leis não determinam os direitos, já que estas vão e vêm ao sabor das correlações de forças políticas em cada contexto, mas, independentemente da lei, é na unidade e luta dos trabalhadores que está o elemento mais importante para a conquista e efectivação de direitos, por uma vida digna e um futuro próspero, individual e colectivamente.

CONTRATOS  
DE MUITO  
CURTA DURAÇÃO

Os patrões só podem recorrer a estes contratos no caso de actividade agrícola sazonal ou evento turístico não superior a 15 dias. Não precisam de ter forma escrita. Não podem exceder 60 dias no espaço de um ano civil.

O contrato de trabalho a termo resolutivo para prestação de actividade artística de duração não superior a uma semana não está sujeito a forma escrita. Não podem exceder 60 dias de trabalho em cada ano civil.

Nos dois casos, os patrões têm que comunicar aos serviços da Segurança Social, a celebração dos contratos, com os pressupostos constantes no nº 1 do artigo 141 do Código do Trabalho.

Na falta de comunicação aos serviços da Segurança Social e ou os contratos ultrapassarem os limites de duração, os mesmos consideram-se celebrados por seis meses.

# CONTRATOS A TERMO

Estes contratos só podem ser celebrados para casos em que haja uma necessidade comprovadamente temporária da empresa, devendo isso e a data de início e fim constar dos documentos do próprio contrato.

Se a entidade patronal terminar o contrato ou não o renovar, só pode admitir novo trabalhador para esse posto de trabalho, depois de percorrer um tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo renovações

A empresa deve comunicar à Comissão de Trabalhadores e ao Sindicato em que o trabalhador está sindicalizado, no prazo de 5 dias úteis, a celebração de contrato a termo com o motivo justificativo e aquando da cessação do mesmo.

Em caso de terminar ou não renovar o contrato de trabalho de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a empresa tem de informar a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego no prazo de 5 dias úteis os motivos da não renovação.

Estes contratos podem ser renovados até 3 vezes e não pode exceder: 18 meses (no caso de trabalhadores em 1º emprego), 2 anos (em caso de desempregados de longa

duração, empresas com menos de 750 trabalhadores, ou empresas de actividade incerta), 3 anos (em todos os outros casos)

O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses, para substituir trabalhador em situações especiais, actividade sazonal e tarefa ocasional e não duradoura.

EMPRESAS  
DE ALUGUER  
DE MÃO-DE-OBRA



Cada vez são mais os casos de trabalhadores a trabalhar por via de empresas de aluguer de trabalhadores (vulgarmente chamadas de ETT's).

O recurso às ETT's é cada vez mais abusivo e utilizado para explorar os trabalhadores. Segundo a lei, a empresa que recorre a uma ETT deve provar que o faz por uma destas causas: Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente impedido de trabalhar; actividade sazonal ou projecto temporário; acréscimo excepcional de actividade da empresa; ocupação de posto de trabalho enquanto decorre processo de recrutamento de trabalhador; realização de projecto temporário.

O trabalhador recrutado por esta via não pode ser colocado em locais potencialmente perigosos para a saúde ou segurança – salvo em caso de qualificação muito específica.

Não é permitido a utilização de trabalhador temporário para substituir trabalhadores envolvidos em despedimento colectivo ou extinção de posto trabalho antes de decorridos 12 meses. Cabe à empresa utilizadora a prova do motivo que justifica a celebração do contrato de utilização de trabalho temporário.

É nulo o contrato de utilização que não cumpra as causas acima descritas. Nesta situação o trabalhador passa a efectivo da empresa utilizadora.

Se o trabalhador continuar ao serviço do utilizador decorridos 10 dias após o fim do contrato de utilização, este fica efectivo na empresa utilizadora.

A duração do contrato de trabalho temporário a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder 2 anos (no geral), 6 meses (vaga de posto de trabalho quando esteja a decorrer processo de recrutamento) ou 12 meses (acréscimo excepcional de actividade da empresa).

O contrato de trabalho temporário a termo incerto dura pelo tempo necessário à satisfação da necessidade temporária do utilizador, não podendo, no entanto, exceder os limites referidos (2 anos, 6 ou 12 meses).

# DIREITOS DE TODOS OS TRABALHADORES

Seja qual for o contrato, o sector ou o local de trabalho, são direitos de todos os trabalhadores em termos de contratação:

- salário igual para todos os que desempenham as mesmas funções
- a invocação de motivos falsos para recurso a contratos a termo conduz à sua nulidade, o que obriga à passagem do trabalhador a efectivo na empresa onde trabalha
- 1,5 dias de salário base e diuturnidades por cada mês completo de trabalho, no fim do contrato
- retribuição por todas as horas de formação profissional não realizadas (35 horas por ano)

Estes direitos são indissociáveis de todos os outros direitos previstos na Código do Trabalho e na Constituição da República Portuguesa, designadamente o direito a ser membro de um sindicato e a fazer greve. Direitos que são de TODOS os trabalhadores sem qualquer tipo de excepção. É absolutamente inaceitável e ilegal que algum trabalhador se veja impedido ou mesmo ameaçado pelo exercício de qualquer direito.

# TRABALHADORES A «RECIBOS VERDES»

Muitas empresas recorrem aos chamados “recibos verdes” para se livrarem de encargos (contribuições à segurança social, férias pagas, etc.) e poderem por e dispor dos trabalhadores a seu bel-prazer.

Por lei, um trabalhador que, no período de um ano, faça 80% da sua actividade para a mesma entidade empregadora tem direito a ser passado a efectivo dessa empresa, com as mesmas condições dos trabalhadores que desempenham as mesmas funções e em respeito pelos termos do contrato colectivo em vigor para o seu sector.

# AS PROPOSTAS DO PCP

Apesar de haver vários aspectos da legislação que protegem os trabalhadores e que os patrões violam sucessivamente, é possível ir muito mais longe na defesa dos direitos de quem trabalha e limitar a verdadeira “lei da selva” que está instalada

Assim, o PCP propõe medidas de limitação do recurso a empresas de trabalho temporário para suprir necessidades permanentes, designadamente reduzir as situações de admissibilidade de contrato de utilização de trabalho temporário; restringir as razões justificativas de contrato de utilização de trabalho temporário; reduzir a duração de contrato de trabalho temporário e valorizar as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores em regime temporário.

No que toca aos «recibos verdes», o PCP defende (e foi aprovado na Assembleia da República!) a redução das contribuições dos trabalhadores e que a passagem dos casos de falsos “recibos verdes” a efectivo seja automática através do cruzamento de dados da Segurança Social, ficando no patrão o ónus de provar que se trata mesmo de um “trabalhador independente” (ao contrário do que acontece hoje).

Para tudo isto é preciso dar mais poderes e, sobretudo, mais meios à Autoridade para as Condições do Trabalho, para que esta cumpra o seu papel.

A LUTA É  
A SOLUÇÃO!



No mundo em que vivemos, o Estado está ao serviço do grande capital e a maioria das leis são feitas para favorecer a acumulação da riqueza através do agravamento da exploração dos trabalhadores.

As excepções a isto são as leis que a luta dos trabalhadores consegue impor, obrigando o poder político a legislar no sentido mais favorável para os trabalhadores.

A luta é fundamental para combater a precariedade, defender a contratação colectiva e acabar com todas as formas de exploração.

Para isso, é fundamental que os trabalhadores estejam conscientes e organizados, integrando e desenvolvendo os seus sindicatos de classe!

2017



# DIREITOS FUTURO

NÃO À PRECARIÉDADE



Partido Comunista Português  
[www.aveiro.pcp.pt](http://www.aveiro.pcp.pt) | [www.pcp.pt](http://www.pcp.pt)