

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR N.º 33

MÊS: ABRIL

ASSUNTO: O "TRABALHO PRECÁRIO" – SUAS FORMAS – O ACIDENTE DE TRABALHO.

Assiste-se, neste momento, a um ataque generalizado ao recurso, pelos Empregadores, ao "trabalho precário". Quais sejam as modalidades de trabalho precário, --- contudo, não esquecer, todas elas previstas e reguladas na LEIA, logo, LEGAIS ---, podemos identificar as seguintes:

- Contratos de trabalho a termo resolutivo --- termo certo e incerto --- arts. 139 a 149, CT;
- Contrato de Trabalho Temporário --- arts. 172 a 192, CT;
- Contrato Prestação Serviço (que não é de trabalho) --- arts. 1154 a 1156, Código Civil.

Sem desprezar este último, --- até porque se tenta hostilizá-lo, reduzindo-o a contrato de trabalho/falso... ---, vejamos um aspecto importante dos dois outros, modelos de contrato precário (em parte, o cont. temporário):

Tais contratos sempre mereceram o repúdio dos sindicalistas. Motivo encaputado: não constituem esses trabalhadores potenciais aderentes ao movimento sindical; ou seja, massas autómatas do movimento reivindicativa. Contudo,

São bem aceites e acarinhados, --- principalmente o trabalho temporário ---, nos países industriais, avançados. Constituem o elemento principal da chamada "GESTÃO FLEXÍVEL". A chamada globalização e todo o percurso que foi necessário fazer para atingir essa concepção universal do comércio; a constante inovação tecnológica, --- lembramos a recente medida, "INDUSTRIA 4.0"; e, em certo aspecto, a mais meritória "ECONOMIA CIRCULAR" ---, obrigou a alterações profundas no mecanismo rígido, não actual, do emprego (os empregos para toda a vida); e, a sempre atrasada actualização da legislação laboral. No entanto,

Quando feita esta, a actualização da legislação laboral (mesmo com as maiores cautelas e garantias), as forças, ditas, "progressistas" vão para a rua, gritar contra. Se apanham a vara do poder, como acontece agora, não descansam enquanto não destroem o que está feito. Sem se importarem com as consequências. Ora,

Segundo alguns dados estatísticos, --- sempre duvidosos ---, em Portugal, o trabalho precário representa:

- como trabalho temporário, cerca de 20%;
- como contratos a título precário, restantes, 18,5%.

com tendência para diminuir este; e, aumentar aquele. De qualquer maneira,

Uma fatia grande, 38,5€, da modalidade de vinculação, dos trabalhadores portugueses. Ora,

Sendo assim, como parece que é, pode-se pôr um problema, que pode ser titulado assim:

A gestão flexível laboral e o risco de acidente de trabalho

Ou, mais simples ainda:

Flexibilidade laboral = risco de acidente de trabalho.

Vejamos, contudo, que este pode ser um FALSO problema; pois, a Lei contém regulamentação suficiente, capaz, para obstar a que se estabeleça uma situação dessas. Por partes:

— Contratos de Trabalho a termo resolutivo (Termo certo e incerto):

Desde logo, não esquecer que o n.º 1, do art.º 146, Código Trabalho (CT), prescreve:

“1 – O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos... do trabalhador permanente (...).”

o que muitas vezes é esquecido. Se a Lei dispõe assim, imperativamente,

Então, também **não esquecer** que o art.º 131, no n.º 1, CT, que à formação profissional diz respeito, na alínea b), refere:

“ b) – Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa.”

e, não distingue, se são efectivos ou a termo resolutivo. E,

Depois, ainda nesse art.º 131, agora, visando apenas os contratos a termo, a regulamentação especial para os mesmos:

“2 – O trabalhador tem direito, um cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a 3 meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano”.

Portanto, não pode ser esquecido que:

- a) - os trabalhadores contratados a termo têm direito a formação profissional;
- b) - que, tal obrigação apenas incide sobre os trabalhadores contratados por, mais de 3 meses; nesses,
- c) - a formação devida é proporcional (a 35horas/anos) à duração do contrato nesse ano.

Por fim, ainda referente aos trabalhadores contratados a termo, --- e vimos acima que têm os mesmos direitos dos contratados a título permanente ---, logo, aplica-se-lhes, também, o constante do art.º 134, Código Trabalho:

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

“Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionada (...).”

claro, se o trabalhador reclamar esse pagamento. O empregador não é obrigado a “lembrar-se” desse direito. Mas, se ele reclamar...

— Contrato de Trabalho Temporário (específico deste; ou, contrato de utilização):

Aqui, vamos apenas tratar da “formação” no “contrato de utilização de trabalho temporário”. Ora, aqui, rege o n.º 1, art.º 187:

“ 1 – A empresa de trabalho temporário deve assegurar a formação profissional do trabalhador temporário contratado a termo sempre (...).”

ou seja, no contrato de trabalho temporário, o utilizador não está obrigado a dar formação. Mas,

Tenha em atenção que, o art.º 186, CT, tem como título: “Segurança e saúde no trabalho temporário”; e, o n.º 1, deste artigo, diz:

“ 1 – O trabalhador temporário beneficia do mesmo nível de protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho que os restantes trabalhadores do utilizador”.

quer dizer, não vai dar formação, mas:

- a) - Tem de ter cuidado com a protecção que lhes vai dispensar; e,
- b) - Antes da cedência, informar a ETT sobre o que consta das als. a) a d), do n.º 2, art.º 186, CT.

Aos que não admitem a existência do trabalho temporário, é bom lembrar: a “insuspeita” Holanda, na Administração Pública, o trabalho temporário preenche 15%, do mercado total, --- “Vida Económica”, 18/11/2016, final.

Ora, tudo isto para lembrar que a “gestão flexível”, --- a tal que, legitimamente, recorre ao trabalho precário ---, deve ter em atenção que estes **TRABALHADORES são o elo fraco da cadeia da segurança**; logo, mais sujeitos a acidentes. E isto,

Porque:

- A - Há quem diga que são utilizados nas tarefas de maior risco. Não se concorda com a afirmação, salvo que isso pode acontecer com os trabalhadores não qualificados, --- para todo o serviço... Com os outros, não se pode fazer essa afirmação, de ânimo leve.
- B - A sua situação de precário, leva-o a duas situações, opostas, conforme a sua índole:

a) - ou, porque está a "termo", o trabalhador desinteressa-se e esquece os riscos, logo, será presa fácil do acidente; ou,

b) - porque está a "termo", entra em stress profissional, portanto, a tensão paralisa-o; ou, quer mostrar o que vale, e vai além do recomendável, correndo riscos desnecessários.

C - Como são a "termo" não reclamam contra a falta de segurança; como se diz, não tem "capacidade reivindicativa". Logo, estão sujeitos a maior risco, não avisam/reclamam, como fazem os outros.

Por fim, temos

— **O Contrato de Prestação de Serviços (falso):**

É um problema da actualidade, a chamada "Presunção de contrato de trabalho", e toda a produção legislativa em seu redor, --- vide art.º 12, Código Trabalho; arts. 186K a 186Q, do Código Processo Trabalho.

E, **não se julgue** que o ter celebrado um Contrato de Seguro de Acidentes de Trabalho (género "independentes") resolve o problema. É que,

Descoberta a falsa identidade do Contrato de Prestação de Serviços, se o pseudo-prestador de serviços se acidenta, --- como, na verdade, parte num contrato de trabalho... ---, não tem direito à protecção daquele contrato de seguro, pois não era um... independente! --- Não tem direito à indemnização por... acidente de trabalho, em razão do seguro (para "independentes") que subscreveram!

O que se pretendeu: chamar a atenção para o maior "risco" do trabalho precário, se o Empregador não cumprir os deveres inerentes à formação, quando ela for exigível, --- ou, no caso do trabalho temporário, não propiciar à ETT a informação exigida nas als. a) a d), do n.º 2, art.º 186, CT. E,

No contrato de prestação de serviços, --- escondendo um verdadeiro contrato de trabalho ---, os riscos que pode correr no caso de um acidente... de "serviço"; que o seria de "trabalho"!

P.S.: Os sindicatos andam atrás do cavalo errado: o problema reside, sim, no trabalho não declarado (trabalho clandestino) em Portugal. O mesmo representava, em 2012, 19,4%; e, desde então, em razão da crise, não deixou de aumentar, havendo quem o estime em 21 a 22%. Este sim, não tem, nem é obrigado, à formação; os trabalhadores correm riscos tremendos no caso de acidente de trabalho. As condições de trabalho atentam, normalmente, contra a saúde.

