



# DIÁRIO

da Assembleia da República

XIII LEGISLATURA

## SEPARATA

### SUMÁRIO

**Projeto de lei n.º 550/XIII (2.ª):**

Altera o Código do Trabalho e o Código de Processo do Trabalho, introduzindo alterações no regime da presunção de contrato de trabalho e do contrato a termo certo resolutivo (PAN).

**ÀS COMISSÕES DE TRABALHADORES OU ÀS RESPECTIVAS COMISSÕES  
COORDENADORAS, ASSOCIAÇÕES SINDICAIS E ASSOCIAÇÕES DE  
EMPREGADORES**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea *d*), e 56.º, n.º 2, alínea *a*), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), avisam-se estas entidades de que se encontra para apreciação, de 29 de julho a 29 de agosto de 2017, o diploma seguinte:

*Projeto de lei n.º 550/XIII (2.ª) — Altera o Código do Trabalho e o Código de Processo do Trabalho, introduzindo alterações no regime da presunção de contrato de trabalho e do contrato a termo certo resolutivo (PAN).*

As sugestões e pareceres deverão ser enviados, até à data limite acima indicada, por correio eletrónico dirigido a: [10ctss@ar.parlamento.pt](mailto:10ctss@ar.parlamento.pt); ou em carta, dirigida à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, Assembleia da República, Palácio de São Bento, 1249-068 Lisboa; ou através de formulário disponível em <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/IniciativasemApreciacaoPublica.aspx>.

Dentro do mesmo prazo, as comissões de trabalhadores ou as comissões coordenadoras, as associações sindicais e associações de empregadores poderão solicitar audiências à *Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social*, devendo fazê-lo por escrito, com indicação do assunto e fundamento do pedido.

**PROJETO DE LEI N.º 550/XIII (2.ª)****ALTERA O CÓDIGO DO TRABALHO E O CÓDIGO DE PROCESSO DO TRABALHO, INTRODUZINDO ALTERAÇÕES NO REGIME DA PRESUNÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E DO CONTRATO A TERMO CERTO RESOLUTIVO****Exposição de motivos**

Os rendimentos resultantes do trabalho correspondem à forma típica de subsistência da população portuguesa. Nos últimos anos, em resultado dos condicionalismos diretamente resultantes do contexto económico europeu, temos vindo a assistir a uma progressiva degradação do mercado e das condições de trabalho.

Esta deterioração das condições de trabalho é visível, nomeadamente, pela utilização de recibos verdes em situações de clara subordinação jurídica, as quais impõem a celebração de contrato de trabalho.

A este nível, o artigo 12.º do Código do Trabalho (doravante designado por CT), contribui para a deteção destas situações, por presumir a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características: a atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; o prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma ou o prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

As situações de “falsos recibos verdes” têm consequências graves para os trabalhadores uma vez que a emissão de recibos verdes confere genericamente menos garantias do que aquelas que resultam da celebração de contrato de trabalho, nomeadamente em termos de direito a férias e ao recebimento de subsídios, bem como prejuízos para o Estado, porquanto a entidade empregadora, por não existir contrato de trabalho, não entrega à Segurança Social o valor das quotizações e contribuições referentes àquele trabalhador. Assim, por entendermos que a lei atual não pune de forma efetiva as entidades empregadoras nem desincentiva o recurso aos recibos verdes fora dos casos legalmente previstos, propomos uma alteração ao artigo 12.º para que, caso se verifique a existência de contrato de trabalho resultante da aplicação daquele artigo, o empregador fique obrigado a entregar à Segurança Social o valor das quotizações e contribuições devidas desde o início da relação contratual, bem como a pagar ao trabalhador todas as diferenças salariais existentes desde o início da relação laboral, designadamente a título de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e outras prestações pecuniárias ou patrimoniais colocadas à disposição dos trabalhadores da Empresa, em situação laboral idêntica. Em conformidade, altera-se também o artigo 186.º-O do Código de Processo do Trabalho, por forma a determinar que a Sentença que reconheça a existência de um contrato de trabalho condene a entidade empregadora naqueles termos.

De acordo com a legislação laboral portuguesa, os contratos de trabalho por tempo indeterminado são considerados a regra geral quanto à admissão de trabalhadores e os contratos de trabalho a termo certo e incerto exceções a essa regra. Contudo, apesar da contratação a termo ser excecional, a prática demonstra que esta modalidade contratual é amplamente utilizada em Portugal.

Nos termos do artigo 140.º do CT, o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, contendo o n.º 2 situações enquadráveis no conceito de necessidade temporária da empresa.

Assim, ainda que o referido artigo seja bastante claro no que concerne às situações em que se pode celebrar um contrato a termo resolutivo, a experiência demonstra que este está a utilizado em situações legalmente não previstas. A justificação para tal pode residir no desconhecimento da legislação por quem assina o contrato ou na fraca capacidade negocial do trabalhador a qual é aproveitada pela entidade empregadora, mas também pode encontrar fundamento na falta de fiscalização cuja existência efetiva permitiria detetar a existência de contratos celebrados em incumprimento dos trâmites legais e, em consequência, converte-los em contrato de trabalho sem termo.

Neste sentido, consideramos que é necessário introduzir no regime atual alterações que permitam uma maior proteção e salvaguarda do trabalhador.

Como referido, a prática demonstra que o regime da contratação a termo poderá estar a ser utilizado fora dos casos legalmente previstos, pelo facto do motivo justificativo não ser subsumível aos casos do artigo 140.º CT ou por falta de densificação daquele. Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração do contrato de trabalho a termo, devendo tais factos justificativos constar do contrato. Tal exigência é facilmente compreensível uma vez que o contrato a termo resolutivo apenas pode ser utilizado para satisfação de necessidades temporárias da empresa. Assim, consideramos que deve ser densificado o disposto no artigo 140.º, n.º 1, do CT, bem como eliminada a alínea f) do n.º 2 do mesmo artigo, por entendermos que a mesma tem sido utilizada de forma abusiva. Entendemos também que a não justificação e prova dos factos que constituem a causa da celebração do contrato a termo pelo empregador deverá originar a prática de uma contraordenação muito grave.

Depois, nos termos do artigo 145.º do CT que regula a preferência na admissão, até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado. Entendemos ser da maior justiça que esta preferência abranja também trabalhadores já ao serviço do empregador com contrato a termo, bem como entendemos ser necessário o alargamento do prazo atualmente previsto. Assim, deverão estar abrangidos por esta preferência na celebração de contrato sem termo, os trabalhadores que prestem serviço junto da entidade empregadora, durante a execução do contrato a termo que celebraram com aquela e até 45 dias após a cessação do mesmo.

Entendemos igualmente que o atual regime é penalizador para os jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração. Em relação a estes a lei permite a celebração de contrato de trabalho a termo certo, em situações não enquadráveis no artigo 140.º, n.º 1, do CT, mas que se relacionam apenas com a qualidade do sujeito. Da conjugação deste artigo com o artigo 148.º do CT resulta que nos casos de pessoa à procura do primeiro emprego o contrato a termo certo não pode ter duração superior a 18 meses e nos casos de pessoa em situação de desemprego de longa duração o contrato não pode exceder a duração de dois anos. Assim, tendo em conta o motivo justificativo para a celebração do contrato e não se vislumbrando justificação para a existência de um prazo tão alargado, consideramos que nestes casos a duração do contrato de trabalho não deverá ter duração superior a 12 meses. Para além disso, entendemos também que quando estejam em causa as restantes situações previstas no n.º 4 do artigo 140.º do CT, isto é, lançamento de nova atividade de duração incerta e início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, a duração máxima de execução do contrato de trabalho a termo deverão ser 18 meses e não dois anos.

Ainda em relação à duração do contrato de trabalho a termo dispõe o artigo 148.º, n.º 4, do CT, que a duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos. É nosso parecer que o prazo fixado é demasiado longo tendo em conta a natureza do contrato em causa. Não podemos esquecer que estamos perante um contrato a termo e que este apenas pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade. Ora, quando falamos de um prazo de 6 anos, não estamos claramente a falar de uma necessidade temporária, motivo pelo qual entendemos que o referido prazo deve ser reduzido para 4 anos.

Por último, no que diz respeito à caducidade do contrato a termo certo, a articulação do artigo 149.º do CT com o artigo 344.º do CT levanta um problema que consideramos que deve ser resolvido. Entendemos que nada obsta a que as partes acordem que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação. Todavia, esta situação, na prática, tem provocado problemas no que concerne ao pagamento de compensação.

Em suma, a caducidade do contrato de trabalho a termo certo pode ocorrer em três casos:

- Por iniciativa do empregador, caso em que este comunica ao trabalhador que não pretende que o contrato se renove, pagando, em consequência, ao trabalhador uma compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nos termos do artigo 344.º, n.º 2, do CT;

- Por iniciativa do trabalhador, que comunica que não pretende que o contrato se renove, não havendo lugar ao pagamento de compensação;
- Por acordo de não renovação, nos termos do artigo 149.º do CT, situação em que a lei nada diz e relativamente à qual tem sido entendida que caso as partes acordem na não renovação do contrato, não há lugar a compensação.

Ora, esta situação leva a que os empregadores introduzam nos contratos a termo cláusulas de não renovação donde resultará, tendo em conta o entendimento acima mencionado, que não existe a obrigação de pagar ao trabalhador a compensação pela cessação do contrato.

Assim, consideramos que, permitindo-se a celebração de acordo de não renovação do contrato a termo, o empregador deve ser responsabilizado pelo pagamento de compensação ao trabalhador nestes casos. A verdade é que é o empregador quem maioritariamente determina o conteúdo do contrato, sem que o trabalhador o possa alterar, encontrando-se numa posição em que ou aceita ou rejeita o trabalho nas condições propostas, pelo que devemos partir do princípio que o empregador impôs o seu poder negocial ao estabelecer aquela cláusula. Para além disso, o empregador que recorre à contratação a termo deve ser socialmente responsável pela utilização de mão-de-obra precária, fazendo-se essa socialização do risco de precariedade que gera através do pagamento da compensação ao trabalhador.

Neste sentido, a nossa proposta consiste em, alterando o artigo 344.º do CT, estabelecer que o trabalhador tem direito ao pagamento de compensação nos casos de caducidade do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e nos casos de acordo de não renovação, não havendo lugar ao pagamento de compensação apenas nos casos em que a caducidade resulte da sua própria iniciativa.

É nosso parecer que as alterações que agora propomos contribuirão para uma melhoria da situação dos trabalhadores abrangidos pelo regime do contrato a termo certo, melhorando a sua situação laboral.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, o Deputado do PAN apresenta o seguinte projeto de lei:

#### Artigo 1.º

##### **Objeto**

1 — A presente lei altera o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto.

2 — A presente lei altera o Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 323/2001, de 17 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 38/2003, de 8 de março, pelo Decreto-Lei n.º 295/2009, de 13 de outubro, e pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto.

#### Artigo 2.º

##### **Alteração ao Código do Trabalho**

Os artigos 12.º, 140.º, 145.º, 148.º e 344.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

#### «Artigo 12.º

(...)

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

5 — A verificação da existência de contrato de trabalho resultante da aplicação do presente artigo obriga o empregador a:

- a) Entregar à Segurança Social o valor das quotizações e contribuições devidos desde o início da relação contratual;
- b) Pagar ao trabalhador todas as diferenças salariais existentes desde o início da relação laboral, designadamente a título de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e outras prestações pecuniárias ou patrimoniais colocadas à disposição dos trabalhadores da Empresa, em situação laboral idêntica.

Artigo 140.º  
(...)

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, o qual deve referir, expressamente e de forma objetiva, o motivo justificativo.

- 2 — .....
- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) .....
- f) (*Revogado*);
- g) .....
- h) .....

- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.ºs 1 a 5.

Artigo 145.º  
(...)

1 — Durante a execução do contrato a termo e até 45 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que o empregador proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....

Artigo 148.º  
(...)

- 1 — .....
- a) 12 meses, nos casos previstos na alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º;
- b) 18 meses, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;
- c) .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.
- 5 — .....

Artigo 344.º  
(...)

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 149.º, o contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respetivamente, 15 ou oito dias antes de o prazo expirar.

2 — Em caso de caducidade de contrato de trabalho a termo certo, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculada nos termos do artigo 366.º.

3 — O número anterior não é aplicável caso a caducidade de contrato de trabalho a termo certo decorra de declaração do trabalhador, prevista no n.º 1.

4 — *(Revogado)*.

5 — .....

Artigo 3.º  
**Alteração ao Código de Processo do Trabalho**

O artigo 186.º-O do Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro, passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 186.º-O  
(...)

- 1 — .....  
2 — .....  
3 — .....  
4 — .....  
5 — .....  
6 — .....  
7 — .....  
8 — .....

9 — A Sentença que reconheça a existência de um contrato de trabalho condena a Entidade Empregadora a pagar ao trabalhador, no prazo que definir, todas as diferenças salariais que existam desde a data de início da relação laboral, designadamente a título de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, bem como a pagar ao Instituto da Segurança Social, IP, as quotizações e contribuições devidas e não pagas pela Entidade Empregadora relativamente à relação laboral reconhecida.

10 — *(anterior n.º 9)*.»

Artigo 4.º  
**Norma revogatória**

Pela presente lei é revogada a alínea f) do n.º 2 do artigo 140.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, pela Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, pela Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto.

Artigo 5.º  
**Aplicação da lei no tempo**

O disposto na presente Lei na parte referente à duração de contrato de trabalho a termo e caducidade de

contrato de trabalho a termo certo só é aplicável aos contratos celebrados após a sua entrada em vigor.

Artigo 6.º  
**Entrada em vigor**

A presente Lei entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 2 de junho de 2017.  
O Deputado do PAN, André Silva.

A DIVISÃO DE REDAÇÃO E APOIO AUDIOVISUAL.





## CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA

## Artigo 54.º

**Comissões de trabalhadores**

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector;

## Artigo 56.º

**Direitos das associações sindicais e contratação colectiva**

2. Constituem direitos das associações sindicais:
- a) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

## REGIMENTO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

## Artigo 134.º

**Legislação do trabalho**

1 — Tratando-se de legislação do trabalho, a comissão parlamentar promove a apreciação do projecto ou proposta de lei, para efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição.

2 — As comissões de trabalhadores, as associações sindicais e as associações de empregadores podem enviar à comissão

parlamentar, no prazo por ela fixado, nos termos da lei, as sugestões que entenderem convenientes e solicitar a audição de representantes seus.

3 — Para efeitos do disposto nos números anteriores, os projectos e propostas de lei são publicados previamente em separata electrónica do *Diário*.

4 — A data da separata é a da sua publicação, coincidente com a do seu anúncio, entendendo-se como tal o dia em que fica disponível no portal da Assembleia da República na *Internet*.

**Lei n.º 7/2009**

de 12 de Fevereiro

## APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

**CAPÍTULO II**

Participação na elaboração da legislação do trabalho

## Artigo 469.º

**Noção de legislação do trabalho**

1 — Entende-se por legislação do trabalho a que regula os direitos e obrigações dos trabalhadores e empregadores, enquanto tais, e as suas organizações.

2 — São considerados legislação do trabalho os diplomas que regulam, nomeadamente, as seguintes matérias:

- Contrato de trabalho;
- Direito colectivo de trabalho;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Formação profissional;
- Processo do trabalho.

3 — Considera-se igualmente matéria de legislação de trabalho o processo de aprovação para ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

## Artigo 470.º

**Precedência de discussão**

Qualquer projecto ou proposta de lei, projecto de decreto-lei ou projecto ou proposta de decreto regional relativo a legislação do trabalho só pode ser discutido e votado pela Assembleia da República, pelo Governo da República, pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas e pelos Governos Regionais depois de as comissões de trabalhadores ou as respectivas comissões coordenadoras, as associações sindicais e as associações de empregadores se terem podido pronunciar sobre ele.

## Artigo 471.º

**Participação da Comissão Permanente de Concertação Social**

A Comissão Permanente de Concertação Social pode pronunciar-se sobre qualquer projecto ou proposta de legislação do trabalho, podendo ser convocada por decisão do presidente mediante requerimento de qualquer dos seus membros.

## Artigo 472.º

**Publicação dos projectos e propostas**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 470.º, os projectos e propostas são publicados em separata das seguintes publicações oficiais:

- Diário da Assembleia da República*, tratando-se de legislação a aprovar pela Assembleia da República;
- Boletim do Trabalho e Emprego*, tratando-se de legislação a aprovar pelo Governo da República;
- Diários das Assembleias Regionais, tratando-se de legislação a aprovar pelas Assembleias Legislativas das regiões autónomas;
- Jornal Oficial*, tratando-se de legislação a aprovar por

Governo Regional.

2 — As separatas referidas no número anterior contêm, obrigatoriamente:

- O texto integral das propostas ou projectos, com os respectivos números;
- A designação sintética da matéria da proposta ou projecto;
- O prazo para apreciação pública.

3 — A Assembleia da República, o Governo da República, a Assembleia Legislativa de região autónoma ou o Governo Regional faz anunciar, através dos órgãos de comunicação social, a publicação da separata e a designação das matérias que se encontram em fase de apreciação pública.

## Artigo 473.º

**Prazo de apreciação pública**

1 — O prazo de apreciação pública não pode ser inferior a 30 dias.

2 — O prazo pode ser reduzido para 20 dias, a título excepcional e por motivo de urgência devidamente justificado no acto que determina a publicação.

## Artigo 474.º

**Pareceres e audições das organizações representativas**

1 — Durante o prazo de apreciação pública, as entidades referidas no artigo 470.º podem pronunciar-se sobre o projecto ou proposta e solicitar audição oral à Assembleia da República, ao Governo da República, à Assembleia Legislativa de região autónoma ou ao Governo Regional, nos termos da regulamentação própria de cada um destes órgãos.

2 — O parecer da entidade que se pronuncia deve conter:

- Identificação do projecto ou proposta;
- Identificação da comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical ou associação de empregadores que se pronuncia;
- Âmbito subjectivo, objectivo e geográfico ou, tratando-se de comissão de trabalhadores ou comissão coordenadora, o sector de actividade e a área geográfica da empresa ou empresas;
- Número de trabalhadores ou de empregadores representados;
- Data, assinatura de quem legalmente represente a entidade ou de todos os seus membros e carimbo da mesma.

## Artigo 475.º

**Resultados da apreciação pública**

1 — As posições das entidades que se pronunciam em pareceres ou audições são tidas em conta pelo legislador como elementos de trabalho.

2 — O resultado da apreciação pública consta:

- Do preâmbulo do decreto-lei ou do decreto regional;
- De relatório anexo a parecer de comissão especializada da Assembleia da República ou da Assembleia Legislativa de região autónoma.