Parecer Projeto de Lei n.º 135/XIII/1.ª (PCP)	**Autor:** Deputado José Soeiro (BE)

Combate a precariedade, impedindo o recurso a medidas públicas ativas de emprego, para responder a necessidades permanentes dos serviços públicos, empresas e outras entidades

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

2. Enquadramento legal

3. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre matéria conexa

4. Verificação do cumprimento da lei formulário

5. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

6. Consultas obrigatórias e contributos

PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III - CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

O Partido Comunista Português (PCP) apresenta o Projeto de Lei n.º 135/XIII (1.ª), que tem como objeto o combate à precariedade, impedindo o recurso a medidas públicas ativas de emprego, para responder a necessidades permanentes dos serviços públicos, empresas e outras entidades.

De acordo com a respetiva exposição de motivos:

"O recurso ilegal à precariedade para suprir necessidades permanentes dos serviços públicos tem sido a opção política de sucessivos governos e de forma particularmente grave do anterior Governo PSD/CDS.

Esta opção política radica numa estratégia de desvalorização do trabalho e de generalização da precariedade, através da redução dos custos do trabalho, conduzindo inevitavelmente ao agravamento do desemprego. Estas opções são expressão de uma política de destruição das funções sociais do Estado assente no esvaziamento e delapidação dos serviços públicos, com vista ao seu encerramento e privatização."

Consideram ainda os autores que:

"Um dos aspectos mais grave é ser o próprio Estado a promover abertamente o desemprego e a precariedade a coberto de medidas ditas de combate ao desemprego, que se traduzem tão só e apenas em mais precariedade, em mais desemprego e em mais exploração."

Como exemplo destas políticas são apontados quer os Contratos de Emprego Inserção quer os estágios, nomeadamente aqueles financiados ao abrigo de programas do IEFP. Com efeito, ainda segundo a exposição de motivos:

"O recurso aos "Contratos Emprego-Inserção" (CEI's) e aos "Contratos Emprego-Inserção +" (CEI's +) tem provado não trazer benefícios, não servindo a qualidade dos serviços públicos nem a vida destes trabalhadores.

Também os ditos "estágios profissionais" e "estágios curriculares" encontram-se, na sua esmagadora maioria, a ocupar postos de trabalho permanentes, que findo esse período dão início a novo estágio."

Assim, os autores da iniciativa destacam os seguintes aspetos que são objeto do Projeto de Lei:

- *A realização de um amplo e rigoroso levantamento de todas as situações de recursos a medidas públicas de emprego para o suprimento de necessidades permanentes dos serviços públicos, IPSS's e empresas;*

- *Tendo em conta os resultados desse levantamento e concluindo-se pela existência de situações de preenchimento de necessidades permanentes por recurso a medidas públicas de emprego em entidades públicas, determina-se que o Governo está obrigado a abrir os correspondentes lugares nos mapas de pessoal e a realizar os concursos públicos necessários ao seu preenchimento;*

- *No caso das entidades privadas (empresas e IPSS's), detetando-se situações atuais de preenchimento de necessidades permanentes por recurso a medidas públicas de emprego, essas colocações convertem-se automaticamente em contratos sem termo;*

- *No caso das entidades privadas, ainda que atualmente não esteja colocado nenhum trabalhador através de uma medida pública de emprego, constatando-se a subsistência da necessidade permanente identificada no levantamento, sem que tenha sido celebrado contrato individual de trabalho para o seu preenchimento, a entidade deverá abrir processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês, aplicando-se ao(s) trabalhador(es) que anteriormente exerciam aquelas funções o direito de preferência consagrado no art.º 145.º do Código do Trabalho.*

2. Enquadramento legal

O direito ao trabalho está constitucionalmente consagrado, incumbindo ao Estado a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, e, bem assim, a formação cultural e técnica

e a valorização profissional dos trabalhadores (artigo 58.º). Acresce que o artigo 59.º enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea d) do n.º 1].

Com o objetivo de combater o desemprego e promover a inserção profissional, em particular dos grupos mais vulneráveis, têm sido postas em marcha um conjunto de políticas públicas "ativas" de emprego, cuja eficácia e cuja lógica têm sido objeto de debate político e de uma avaliação muito diferenciada pelos diferentes partidos.

Em 2009, o Governo de então aprovou a Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portarias n.ºs 294/2010, de 31 de maio, 164/2011, de 18 de abril, 378-H/2013, de 31 de dezembro e 20-B/2014, de 30 de janeiro (que a republica) que regula as medidas «Contrato emprego-inserção» e «Contrato emprego-inserção+», através das quais, respetivamente, os desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego e de rendimento social de inserção desenvolvem trabalho socialmente necessário. Nos termos da citada Portaria, considera-se trabalho socialmente necessário a realização de atividades por desempregados inscritos nos centros de emprego que satisfaçam necessidades sociais ou coletivas temporárias, prestadas em entidade pública ou privada sem fins lucrativos.
O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., em articulação com as entidades promotoras de projetos de trabalho socialmente necessário, seleciona, de entre os desempregados inscritos nos centros de emprego, os beneficiários a abranger, sendo considerados prioritários os seguintes beneficiários: Pessoa com deficiências e incapacidades; Desempregado de longa duração; Desempregado com idade igual ou superior a 55 anos de idade; Ex-recluso ou pessoa que cumpra pena em regime aberto voltado para o exterior ou outra medida judicial não privativa de liberdade. O contrato tem a duração máxima de 12 meses, com ou sem renovação.

Através da assinatura do Protocolo Trabalho Social pelas Florestas, entre os Ministérios que tutelam as áreas da administração interna, floresta, solidariedade, emprego e segurança social, o Governo pretende utilizar os Contratos Emprego-Inserção (CEI) e Emprego Inserção+ (CEI+), para estas funções.

Relativamente aos estágios, foram desenvolvidos vários programas. Relativamente à administração pública, foi publicado o Decreto-Lei n.º 18/2010, de 19 de março, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 214/2012, de 28 de setembro e 134/2014, de 8 de setembro que estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública, regulamentado pela Portaria n.º 175/2015, de 12 de junho. Este regime aplica-se aos serviços e organismos da administração central direta e indireta do Estado.

O Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Central (PEPAC) enquadra-se no âmbito do Programa "Impulso Jovem" e visa proporcionar uma nova oportunidade para os jovens à procura de primeiro emprego, jovens licenciados em situação de desemprego e jovens que, embora se encontrem empregados, exerçam uma ocupação profissional não correspondente à sua área de formação e nível de qualificação. Esta medida resulta, assim, de uma aposta na promoção da empregabilidade, valorizando as qualificações e competências dos jovens licenciados, mediante o contacto com as regras, boas práticas e sentido de serviço público.

Para a aplicação do programa de estágios à administração local, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro, que estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL). Este Programa permite aos estagiários o desempenho de funções no contexto da administração local, prioritariamente as correspondentes à carreira de técnico superior do regime geral da função pública.

Em 2013, o Governo aprovou a Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, alterada pelas Portarias n.ºs 375/2013, de 27 de dezembro, 20-A/2014, de 30 de janeiro e 149-B/2014, de 24 de julho, que criou a medida Estágios Emprego. Trata-se de uma medida que teve, nos anos mais recentes, níveis muito grandes de execução (superando as 70 mil pessoas num ano). São destinatários desta Medida, entre outros, os jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos, inclusive, inscritos como desempregados no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP) e detentores de uma qualificação de nível 2, 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), nos termos da supracitada Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho. São, ainda, destinatários da Medida aqueles que estejam inscritos como desempregados à procura de novo emprego no IEFP, com idade superior a 30 anos, desde que tenham obtido há menos de três anos uma qualificação de nível 2, 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do QNQ e não tenham registos de remunerações na

segurança social nos 12 meses anteriores à entrada da candidatura. No caso de pessoas com deficiência e ou incapacidade não se aplica o limite de idade estabelecido neste artigo.

Em 2015 foi criada a medida REATIVAR, através da Portaria n.º 86/2015, de 20 de março. Para efeitos da presente portaria, entende-se por estágio o desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho com o objetivo de promover a reintegração no mercado de trabalho ou reconversão profissional de desempregados de longa duração e desempregados de muito longa duração, não podendo consistir na ocupação de postos de trabalho.

No que diz respeito aos estágios no âmbito da medida Emprego Apoiado, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelos Decretos-lei n.ºs 131/2013, de 11 de setembro e 108/2015, de 17 de junho, que criou o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, constituindo um conjunto integrado de medidas que visam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade que apresentam dificuldades de integração no mercado de trabalho.

O contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras visa proporcionar às pessoas com deficiência e incapacidade e com capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, sempre que possível, em regime normal de trabalho.

3. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre matéria conexa

Encontram-se neste momento pendentes as seguintes iniciativas sobre matéria conexa:
PJL n.º 106/XIII/1.ª (BE) – Reforça os mecanismos de presunção do contrato de trabalho, garantindo um combate mais efetivo à precariedade e à ocultação de relações de trabalho subordinado, alterando o artigo 12.º do Código do Trabalho;
PJL n.º 133/XIII/1.ª (PCP) – Programa Urgente de Combate à Precariedade Laboral na Administração Pública;
PJL n.º 134/XIII/1.ª (PCP) – Institui o Plano Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal;

PJL n.º 137/XIII/1.ª (PCP) – Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores;

Não se encontram pendentes petições que versem especificamente sobre esta matéria.

4. Verificação do cumprimento da Lei formulário

A presente iniciativa legislativa deu entrada no dia 18 de fevereiro de 2016 e foi admitida e anunciada no dia 22 do mesmo mês, tendo baixado, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

O Projeto de Lei é apresentado pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, nos termos do artigo 167.º da Constituição e do artigo 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos deputados, por força do disposto no artigo 156.º alínea b) da Constituição, bem como dos grupos parlamentares, ao abrigo do artigo 180.º n.º 2 alínea g) da Constituição e do artigo 8.º alínea f) do Regimento.

É subscrito por quinze deputados, respeitando os requisitos formais previstos no artigo 119.º n.º 1 e no artigo 124.º n.º 1 alíneas a), b) e c) do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no artigo 123.º n.º 1 do Regimento quanto aos projeto de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto no artigo 120.º nºs. 1 e 3.

O projeto de lei inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no artigo 7.º n.º 2 da Lei Formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho), uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto (disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento).

De acordo com o disposto no Projeto de Lei, a presente iniciativa entrará em vigor, em caso de aprovação, trinta dias após a sua publicação. Quanto às disposições relativas às entidades, serviços, organismos da administração direta, indireta e autónoma do Estado, aos serviços das

administrações regionais e autárquicas, bem como às empresas do setor público empresarial, às empresas públicas, às empresas participadas e às empresas detidas, direta ou indiretamente, por quaisquer entidades públicas, nomeadamente as dos setores empresariais regionais e locais, aos institutos públicos de regime comum e especial e às pessoas coletivas de direito público, e relativamente às quais resultem implicações financeiras, nomeadamente as que se prendam com o aumento de despesa correspondente à contratação de trabalhadores, os artigos previstos no presente Diploma entram em vigor com a Lei do Orçamento do Estado posterior à sua publicação, "no qual deve haver previsão específica das verbas a afetar para este efeito", segundo o Projeto de Lei.

5. **Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação**

Em caso de aprovação da presente iniciativa, é previsível que a contratação de novos trabalhadores prevista no artigo 5.º deva implicar um encargo para o Orçamento do Estado, mas os elementos disponíveis não permitem determinar ou quantificar tal encargo.

6. **Consultas obrigatórias e contributos**

Não existem consultas obrigatórias nem foram entregues contributos.

PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

O autor do presente parecer reserva, nesta sede, a sua posição sobre o Projeto de Lei n.º 135/XIII/1.ª, que é de "elaboração facultativa" (cfr. n.º 3 do artigo 137.º do RAR) para a discussão em Plenário da Assembleia da República.

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, conclui-se que a presente iniciativa cumpre todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor, estando assim em condições constitucionais e regimentais para ser debatida na generalidade em Plenário.

Lisboa, Palácio de S. Bento, 6 de outubro de 2016.

O Deputado Autor do Parecer

José Soeiro

P' O Presidente da Comissão

Feliciano Barreiras Duarte

PARTE IV – ANEXOS

- Nota Técnica

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Nota Técnica

Projeto de Lei n.º 135/XIII (1.ª) (PCP)

Combate a precariedade, impedindo o recurso a medidas públicas ativas de emprego, para responder a necessidades permanentes dos serviços públicos, empresas e outras entidades

Data de admissão: 22 de fevereiro de 2016

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

V. Consultas e contributos

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda (DAC), António Almeida Santos (DAPLEN), Filomena Romano de Barros e Alexandra Guerreiro (DILP).

Data: 28 de setembro de 2016

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

A presente iniciativa legislativa – Projeto de Lei n.º 135/XIII/1.ª -, que *Combate a precariedade, impedindo o recurso a medidas públicas ativas de emprego, para responder a necessidades permanentes dos serviços públicos, empresas e outras entidades*, da iniciativa do Partido Comunista Português (PCP), deu entrada no dia 18 de fevereiro de 2016 e foi admitido e anunciado no dia 22 do mesmo mês, tendo baixado, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª). Em reunião da Comissão de 23 de março foi designado autor do parecer o Senhor Deputado José Moura Soeiro (BE).

De acordo com a exposição de motivos: "*O recurso ilegal à precariedade para suprir necessidades permanentes dos serviços públicos tem sido a opção política de sucessivos governos e de forma particularmente grave do anterior Governo PSD/CDS. Esta opção política radica numa estratégia de desvalorização do trabalho e de generalização da precariedade, através da redução dos custos do trabalho, conduzindo inevitavelmente ao agravamento do desemprego. Estas opções são expressão de uma política de destruição das funções sociais do Estado assente no esvaziamento e delapidação dos serviços públicos, com vista ao seu encerramento e privatização. De acordo com dados da Direção Geral de Administração e Emprego Público, entre 2011 e 2015, foram destruídos cerca de 78.000 postos de trabalho na Administração Pública.*"

Propõe o GP do PCP:

- *A realização de um amplo e rigoroso levantamento de todas as situações de recursos a medidas públicas de emprego para o suprimento de necessidades permanentes dos serviços públicos, IPSS's e empresas;*
- *Tendo em conta os resultados desse levantamento e concluindo-se pela existência de situações de preenchimento de necessidades permanentes por recurso a medidas públicas de emprego em entidades públicas, determina-se que o Governo está obrigado a abrir os correspondentes lugares nos mapas de pessoal e a realizar os concursos públicos necessários ao seu preenchimento;*
- *No caso das entidades privadas (empresas e IPSS's), detetando-se situações atuais de preenchimento de necessidades permanentes por recurso a medidas públicas de emprego, essas colocações convertem-se automaticamente em contratos sem termo;*
- *No caso das entidades privadas, ainda que atualmente não esteja colocado nenhum trabalhador através de uma medida pública de emprego, constatando-se a subsistência da necessidade permanente identificada no levantamento, sem que tenha sido celebrado contrato individual de trabalho para o seu preenchimento, a entidade deverá abrir processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês, aplicando-se ao(s) trabalhador(es)*

que anteriormente exerciam aquelas funções o direito de preferência consagrado no art.º 145.º do Código do Trabalho.

II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

- **Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais**

A iniciativa é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, nos termos dos artigos 167.º da Constituição e 118.º do Regimento, que consubstanciam o poder de iniciativa da lei. Trata-se de um poder dos deputados, por força do disposto na alínea b) do artigo 156.º da Constituição e na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, bem como dos grupos parlamentares, por força do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea f) do artigo 8.º do Regimento.

É subscrita por 15 Deputados e respeita os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 119.º e nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento, relativamente às iniciativas em geral, bem como os previstos no n.º 1 do artigo 123.º do referido diploma, quanto aos projetos de lei em particular. Respeita ainda os limites da iniciativa impostos pelo Regimento, por força do disposto nos nºs 1 e 3 do artigo 120.º.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

O projeto de lei inclui uma exposição de motivos e cumpre o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho), uma vez que tem um título que traduz sinteticamente o seu objeto [disposição idêntica à da alínea b) do n.º 1 do artigo 124.º do Regimento].

Quanto à entrada em vigor desta iniciativa, em caso de aprovação, terá lugar 30 dias após a sua publicação, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º (Entrada em vigor), o que está em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: *"Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação"*-. São excecionadas desta aplicação as disposições referidas no n.º 2 do mesmo artigo, relativamente às quais se prevê que entrem em vigor com a aprovação do Orçamento do Estado posterior à publicação do diploma em análise, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 120.º do Regimento, que impede a apresentação de iniciativas que *"envolvam, no ano económico em curso, aumento das despesas ou diminuição das receitas do Estado*

previstas no Orçamento", princípio igualmente consagrado no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição e conhecido pela designação de "lei-travão".

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

O direito ao trabalho está constitucionalmente consagrado, incumbindo ao Estado *a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, e, bem assim, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores* (artigo 58.º). Acresce que o artigo 59.º enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente os direitos ao repouso e ao lazer, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas [alínea d) do n.º 1].

Ainda no que se refere às relações individuais do trabalho, no artigo 53.º *é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.*

Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias (artigo 17.º da Constituição). O Tribunal Constitucional (Acórdão n.º 368/97 e Acórdão n.º 635/99) quando confrontado com alguns direitos, em particular os consagrados no artigo 59.º, n.º 1, alínea d), considera que se trata de direitos, liberdades e garantias e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

Segundo os dados publicados no passado dia 16 de fevereiro pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), a 31 de dezembro de 2015, o emprego no sector das administrações públicas *situava-se em 658 565 postos de trabalho, revelando um aumento de cerca de 0,4% em termos homólogos (mais 2 509 postos de trabalho) e uma quebra de 9,5% face a 31 de dezembro de 2011 (correspondente a uma redução de mais de 69 mil postos de trabalho). A administração central é o subsector que revela a maior diminuição de emprego em quatro anos: 49 500 postos de trabalho, que traduzem, em termos percentuais, uma quebra de 9,0%. (...) Com um peso na população total de 6,4%, o emprego no sector das administrações públicas representa, no final de 2015, cerca de 12,7% da população ativa e de 14,4% da população empregada.*

No que diz respeito à taxa de desemprego, de acordo com os dados revelados pelo INE, no 4.º trimestre de 2015 a mesma foi de 12,2%. *Este valor é superior em 0,3 pontos percentuais (p.p.) ao do trimestre anterior e*

inferior em 1,3 p.p. ao do trimestre homólogo de 2014.(...) Em termos de média anual, a taxa de desemprego fixou-se em 12,4% em 2015, o que representa uma diminuição de 1,5 p.p. em relação a 2014.
A estimativa provisória da taxa de desemprego para fevereiro do presente ano, situou-se em 12,3%[1]*, tendo aumentado 0,2 pontos percentuais face à estimativa definitiva obtida para janeiro de 2016. A estimativa provisória da população desempregada para fevereiro de 2016 foi de 622,2 mil pessoas, o que representa um acréscimo de 0,9% face ao valor definitivo obtido para janeiro de 2016 (mais 5,5 mil pessoas). A estimativa provisória da população empregada foi de 4 453,4 mil pessoas, tendo diminuído 0,3% em relação ao mês anterior (menos 14,8 mil pessoas). A taxa de desemprego dos jovens situou-se em 30,0% e a dos adultos em 10,9%, tendo ambas aumentado 0,1 p.p. em relação ao mês anterior.*

Segundo os dados referentes a fevereiro do presente ano, encontram-se 256.142[2] trabalhadores desempregados a receberem o subsídio de desemprego[3].

No domínio do mercado de trabalho, em 2009, o Governo aprovou a Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro, alterada pelas Portarias n.ºs 294/2010, de 31 de maio, 164/2011, de 18 de abril, 378-H/2013, de 31 de dezembro e 20-B/2014, de 30 de janeiro (que a republica) que regula as medidas «Contrato emprego-inserção» e «Contrato emprego-inserção+», através das quais, respetivamente, os desempregados beneficiários de subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego e de rendimento social de inserção desenvolvem trabalho socialmente necessário.
Nos termos da citada Portaria, considera-se trabalho socialmente necessário a realização de atividades por desempregados inscritos nos centros de emprego que satisfaçam necessidades sociais ou coletivas temporárias, prestadas em entidade pública ou privada sem fins lucrativos.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P., em articulação com as entidades promotoras de projetos de trabalho socialmente necessário, seleciona, de entre os desempregados inscritos nos centros de emprego, os beneficiários a abranger, sendo considerados prioritários os seguintes beneficiários:

- Pessoa com deficiências e incapacidades;
- Desempregado de longa duração;
- Desempregado com idade igual ou superior a 55 anos de idade;
- Ex-recluso ou pessoa que cumpra pena em regime aberto voltado para o exterior ou outra medida judicial não privativa de liberdade.

O contrato tem a duração máxima de 12 meses, com ou sem renovação.

Através da assinatura do Protocolo Trabalho Social pelas Florestas, entre os Ministérios que tutelam as áreas da administração interna, floresta, solidariedade, emprego e segurança social, o Governo pretende dinamizar

[1] De acordo com o INE.
[2] Consultar o sítio da segurança social.
[3] Prestações de Desemprego inclui Subsídio de Desemprego, Subsídio Social de Desemprego Inicial, Subsídio Social de Desemprego Subsequente e Prolongamento de Subsídio Social de Desemprego.

os Contratos Emprego-Inserção (CEI) e Emprego Inserção+ (CEI+), no quadro do mercado social de emprego, abrangendo desempregado(as) beneficiários(as):

- de subsídio de desemprego ou de subsídio social de desemprego; e
- do rendimento social de inserção inscritos nos centros de emprego.

Os CEI e CEI+, inseridos no mercado social de emprego, têm por principal objetivo a ocupação socialmente útil de desempregados, em particular em atividades que satisfaçam necessidades locais ou regionais e, no caso deste protocolo, de proteção e valorização das florestas.

Em matéria de estágios respeitante à administração pública, foi publicado o Decreto-Lei n.º 18/2010, de 19 de março, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 214/2012, de 28 de setembro e 134/2014, de 8 de setembro que estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública, regulamentado pela Portaria n.º 175/2015, de 12 de junho. Este regime aplica-se aos serviços e organismos da administração central direta e indireta do Estado.
O Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Central (PEPAC) enquadra-se no âmbito do Programa "Impulso Jovem" *e visa proporcionar uma nova oportunidade para os jovens à procura de primeiro emprego, jovens licenciados em situação de desemprego e jovens que, embora se encontrem empregados, exerçam uma ocupação profissional não correspondente à sua área de formação e nível de qualificação. Esta medida resulta, assim, de uma aposta na promoção da empregabilidade, valorizando as qualificações e competências dos jovens licenciados, mediante o contacto com as regras, boas práticas e sentido de serviço público.*

Para a aplicação do programa de estágios à administração local, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro, que estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (PEPAL). Este Programa permite aos estagiários o desempenho de funções no contexto da administração local, prioritariamente as correspondentes à carreira de técnico superior do regime geral da função pública.

Embora a conclusão do estágio não tenha como efeito a constituição de uma relação jurídica de emprego com a entidade em que aquele decorreu, prevê-se que os estagiários que tenham uma avaliação não inferior a 14 valores possam candidatar-se, no período de dois anos após o termo do estágio, não dispensando a verificação dos demais requisitos legais de admissão, aos procedimentos concursais, publicitados pela entidade promotora onde realizaram o estágio, para ocupação de posto de trabalho da carreira de técnico superior cujas características funcionais se identifiquem com a atividade desenvolvida durante o estágio, podendo ainda optar pela aplicação dos métodos de seleção previstos no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - LTFP (texto consolidado), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de

junho[4], devendo essa opção ser manifestada por escrito aquando da apresentação da candidatura a tais procedimentos. Em caso de igualdade de classificação em procedimento concursal de recrutamento, os estagiários têm preferência na lista de ordenação final. Na sequência do respetivo procedimento concursal, se o estagiário vier a constituir uma relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, vê reduzido o período experimental de 240 para 180 dias.

Consideram-se objetivos do PEPAL, nos termos do artigo 3.º do aludido diploma, os seguintes:
a) Possibilitar aos jovens com qualificação superior a realização de um estágio profissional, em contexto real de trabalho, que crie condições para uma mais rápida e fácil integração no mercado de trabalho;
b) Promover novas formações e novas competências profissionais, que possam potenciar a modernização dos serviços públicos;
c) Garantir o início de um processo de aquisição de experiência profissional em contacto e aprendizagem com as regras, as boas práticas e o sentido de serviço público;
d) Fomentar o contacto dos jovens, designadamente os que não trabalham, não estudam, nem se encontrem em formação, com outros trabalhadores e atividades, evitando o risco do seu isolamento, desmotivação e marginalização e contribuindo para a melhoria do seu perfil de empregabilidade.

Este Programa destina-se a jovens que preencham, cumulativamente, os seguintes requisitos:
a) Estejam à procura do primeiro emprego ou sejam desempregados à procura de novo emprego;
b) Tenham até 29 anos de idade, inclusive, aferidos à data de início do estágio; no caso de pessoas com deficiência e ou incapacidade, o limite de idade estabelecido é de 35 anos;
c) Possuam uma qualificação correspondente, pelo menos, ao nível 6 (licenciatura) da estrutura do Quadro Nacional de Qualificações, constante do anexo ii à Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho[5].

Ainda no âmbito da matéria respeitante a estágios, o Governo aprovou a Portaria n.º 204-B/2013, de 18 de junho, alterada pelas Portarias n.ºs 375/2013, de 27 de dezembro, 20-A/2014, de 30 de janeiro e 149-B/2014, de 24 de julho que criou a medida Estágios Emprego[6]. Esta Medida tem como objetivos, nomeadamente:
a) Complementar e desenvolver as competências dos jovens que procuram um primeiro ou um novo emprego, de forma a melhorar o seu perfil de empregabilidade;
b) Promover a integração profissional de desempregados em situação mais desprotegida;
c) Apoiar a transição entre o sistema de qualificações e o mercado de trabalho;
d) Promover o conhecimento sobre novas formações e competências junto das empresas e promover a criação de emprego em novas áreas;
e) Apoiar a melhoria das qualificações e a reconversão da estrutura produtiva.

[4] Veio revogar a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas).
[5] Regula o Quadro Nacional de Qualificações e define os descritores para a caracterização dos níveis de qualificação nacionais.
[6] Consultar Regulamento.

Nos termos do seu artigo 3.º, são destinatários da Medida, entre outros, os jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos, inclusive, inscritos como desempregados no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP) e detentores de uma qualificação de nível 2, 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), nos termos da supracitada Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho[7]. São, ainda, destinatários da Medida aqueles que estejam inscritos como desempregados à procura de novo emprego no IEFP, com idade superior a 30 anos, desde que tenham obtido há menos de três anos uma qualificação de nível 2, 3, 4, 5, 6, 7 ou 8 do QNQ e não tenham registos de remunerações na segurança social nos 12 meses anteriores à entrada da candidatura.
No caso de pessoas com deficiência e ou incapacidade não se aplica o limite de idade estabelecido neste artigo.

Recentemente, foi criada a medida REATIVAR[8], através da Portaria n.º 86/2015, de 20 de março. Para efeitos da presente portaria, *entende-se por estágio o desenvolvimento de uma experiência prática em contexto de trabalho com o objetivo de promover a reintegração no mercado de trabalho ou reconversão profissional de desempregados de longa duração e desempregados de muito longa duração, não podendo consistir na ocupação de postos de trabalho.*

Conforme dispõe o seu artigo 2.º, são destinatários da Medida os inscritos como desempregados no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP) há, pelo menos, 12 meses, com idade mínima de 31 anos, que não tenham sido abrangidos por uma medida de estágios financiados pelo IEFP nos três anos anteriores à data da seleção pelo IEFP e que detenham no mínimo uma qualificação de nível 2 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), nos termos da Portaria n.º 135-A/2013, de 28 de março[9].

No que diz respeito aos estágios no âmbito da medida Emprego Apoiado, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelos Decretos-lei n.ºs 131/2013, de 11 de setembro e 108/2015, de 17 de junho, que criou o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiências e Incapacidades, constituindo um conjunto integrado de medidas que visam apoiar a qualificação e o emprego das pessoas com deficiência e incapacidade que apresentam dificuldades de integração no mercado de trabalho.

O contrato de emprego apoiado em entidades empregadoras visa proporcionar às pessoas com deficiência e incapacidade e com capacidade de trabalho reduzida o exercício de uma atividade profissional e o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, sempre que possível, em regime normal de trabalho.

[7] Regula o Quadro Nacional de Qualificações e define os descritores para a caracterização dos níveis de qualificação nacionais.
[8] Consultar *Ficha Técnica*.
[9] Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros para a Qualificação e o Ensino Profissional. (CQEP)

Por último, no âmbito das relações laborais, o atual Código do Trabalho - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro[10], no seu artigo 145.º, estabelece que 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. A violação deste direito de preferência na admissão constitui o empregador na obrigação de indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses da retribuição base. Neste caso, o trabalhador deve alegar a não observância do direito de preferência, invertendo-se o ónus da prova a favor do empregador.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes Estados-Membros da União Europeia: Espanha, França e Itália.

ESPANHA

Em 2014, o Governo espanhol, as organizações empresariais e os sindicatos assinaram o Acordo sobre o *Programa de Activación para el Empleo*[11], destinado a melhorar a empregabilidade e criar novas oportunidades aos trabalhadores desempregados com dificuldades de colocação. O *Programa Activación para el Empleo* foi adotado na sequência das Recomendações do Conselho da União Europeia de 8 de julho de 2014 relativas ao Programa Nacional de Reformas de 2014 de Espanha, refletindo a importância de manter o compromisso dos beneficiários com o mercado laboral através da procura ativa de emprego.

Nesta sequência, foi aprovado o *Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre,* alterado pelo *Real Decreto-ley 1/2016, de 15 de abril,* que regula o citado *Programa de Activación para el Empleo*[12]. Trata-se de um programa específico e extraordinário de caráter temporal, que compreende políticas ativas de emprego e mediação laboral, gerido pelos Serviços Públicos de Emprego, com o objetivo de aumentar as oportunidades para o retorno ao mercado de trabalho das pessoas desempregadas de longa duração.

Os beneficiários do referido programa têm de reunir um conjunto de requisitos estabelecidos no artigo 2.º do supracitado *Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre,* com a redação dada pelo *Real Decreto-ley 1/2016,*

[10] Retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, alterada pelas Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro, 53/2011, de 14 de outubro, 23/2012, de 25 de junho, 47/2012, de 29 de agosto, 69/2013, de 30 de agosto, 27/2014, de 08 de maio, 55/2014, de 25 de agosto, 28/2015, de 14 de abril, 120/2015, de 01 de setembro, e 8/2016, de 1 de abril.

[11] Para melhor desenvolvimento consultar o sítio do Ministério do Emprego e Segurança Social.

[12] *El secretario de Estado de Empleo, Juan Pablo Riesgo, y la directora general del Servicio Público de Empleo Estatal, Reyes Zataraín, se han reunido esta mañana (04.04.2016) con la secretaria de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social de UGT, Carmen Barrera, el Secretario Confederal de Acción Sindical de CCOO, Ramón Gorriz, la responsable de Negociación Colectiva y Empleo de CEOE, Ana Isabel Herráez, y el responsable de Prevención y Seguridad Social de CEPYME, José Ignacio Torres para realizar una valoración conjunta del Programa de Activación para el Empleo.*

de 15 de abril, nomeadamente ter decorrido seis meses desde a extinção de ajudas económicas ou prestações, tais como a *Renta Activa de Inserción (RAI)*, regulada pelo *Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre*, o *Programa Temporal de Protección e Inserción (PRODI)*, regulado pelo *Real Decreto-ley 10/2009, de 13 de agosto*, o *Programa de Recualificación Profesional de las Personas que Agoten su Protección por Desempleo (PREPARA)*, regulado pelo *Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.*

De acordo com o comunicado emitido pelo Ministério do Emprego e Segurança Social, 87% dos beneficiários mantiveram o emprego após a conclusão do referido programa.

No domínio das políticas ativas de emprego, no passado dia 18 de abril, o Secretário de Estado presidiu à *LXII Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales*, onde afirmou a importância de aprovar um novo Programa de Ação Conjunta para os Desempregados de Longa Duração. Entre 2016 e 2018 o Programa visa dar resposta a um milhão de desempregados de longa duração que pode ser prorrogado de acordo com as necessidades de cada comunidade autónoma.

Ainda no âmbito do Plano Nacional de Reformas levado a cabo pelo Governo, e tendo em conta as recomendações da Comissão Europeia, foi aprovada a *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016*, através da *Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.*. A Estratégia de Empreendimento e Emprego Jovem 2013-2016 visa melhorar a empregabilidade dos jovens, aumentar a qualidade e a estabilidade do emprego, promover a igualdade de oportunidades de acesso laboral e, bem assim, promover o espírito empreendedor.

Para acelerar a recuperação e a criação de emprego, a *reforma del mercado laboral* articula uma série de medidas urgentes adicionais para promover o recrutamento e a criação de emprego, tais como:

- ✓ *Reducción de las cotizaciones: Mínimo exento de cotización a la Seguridad Social*
- ✓ *Medidas para favorecer la contratación estable*
- ✓ *Medidas aplicables a los beneficiarios de las prestaciones por desempleo aprobadas por la Ley de reforma del mercado laboral*
- ✓ *Resumen de medidas introducidas por la Ley 11/2013 de 26 de julio en materia de prestaciones por desempleo*.

No sítio do Ministério do Emprego e Segurança Social espanhol podem ver-se as medidas propostas para combater a precariedade no emprego dos jovens em Espanha.

FRANÇA

Em França, a presunção de contrato de trabalho é o que se designa de "ligação de subordinação" (*lien de subordination*) e que consiste numa situação de dependência do trabalhador que é caracterizada pela

autoridade da entidade beneficiária para exercer poder de direção e disciplinar sobre aquele, sendo necessário proceder ao preenchimento de indícios que determinem a verificação da subordinação. Aqui, encontram-se fatores como o poder de o beneficiário dar instruções ao prestador de serviços e aplicar ordens e diretrizes para impor o seu poder, controlar a execução do trabalho e avaliar os resultados, sancionar violações do prestador de serviço e ainda efetuar o pagamento de salários com características semelhantes aos de um trabalhador considerado como tal para efeitos legais.

Os elementos que compõem a "ligação de subordinação" não constam do Código do Trabalho, encontrando correspondência na jurisprudência que, ao longo dos anos, se tem pronunciado em favor da determinação de um conjunto de requisitos que permitam identificar uma situação de laboralidade, recorrendo à fusão de disposições do Código do Trabalho com outras alusivas ao sistema contributivo disposto no Código da Segurança Social.

Assim, sublinhe-se o facto de a câmara social da segunda instância francesa se ter pronunciado neste sentido no Acórdão n.º 94-12187, de 13 de novembro de 1996, tendo declarado que "a ligação de subordinação é caracterizada pela execução de um trabalho sob autoridade de um empregador que tem o poder de emitir ordens e diretrizes, de controlar a execução do trabalho e de sancionar as falhas do seu subordinado; o trabalho prestado no seio de um serviço organizado pode constituir um indício de ligação de subordinação quando o empregador determine unilateralmente as condições de execução do trabalho".

Mais recentemente, a câmara civil do tribunal de recurso gaulês pronunciou-se, em sede de processo n.º 07-21790, de 12 de fevereiro de 2009, exatamente no mesmo sentido, seguindo um entendimento que, ao longo dos 13 anos que separam as duas decisões, foi sucessivamente aceite pela justiça francesa.

Neste quadro, relativamente ao vínculo laboral em funções públicas, encontra-se em vigor a *Loi* n.º 84-16, de 11 de janeiro, sobre as disposições estatutárias relativas à função pública do Estado (*portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat*). Por regra, os funcionários públicos são recrutados através de concursos organizados nas modalidades previstas no artigo 19.º. Todavia, o artigo 3.º-*bis* remete para o artigo L1251-1 do Código do Trabalho para contemplar a possibilidade de contratação de funcionários a empresas de trabalho temporário, fazendo-se a salvaguarda de este instituto estar reservado para necessidades temporárias.

Todavia, o recurso a empresas de trabalho temporário pode ser afastado por via do artigo 4.º da *Loi* n.º 84-16 se (i) não houver possibilidade de recrutar pessoas capazes de assegurar as funções de postos de trabalho que se pretendem ocupar e (ii) em determinadas situações, sempre que a necessidade ou a natureza dos serviços justifique a contratação. O artigo 6.º, por sua vez, é categórico ao determinar que "as funções que, correspondendo a uma necessidade permanente, impliquem um serviço cuja duração não exceda 70% de um serviço a tempo inteiro, são asseguradas por agentes contratuais", podendo estes contratos ser celebrados sem termo.

Com exceção das situações previstas nos artigos 4.º e 6.º, os contratos são celebrados a termo com duração máxima de três anos com possibilidade de renovação até perfazer um máximo de seis anos de vigência do contrato (artigo 6.º-*bis*). Na eventualidade de se manter a necessidade de manter o funcionário contratado à luz dos artigos 4.º e 6.º e o contrato já ter completado os seis anos de duração, deverá ser celebrado um contrato sem termo entre o Estado e o trabalhador.

Relativamente às atividades inspetivas, refira-se que os artigos L8112-1 a L8112-4 do Código do Trabalho consagram as competências dos inspetores do trabalho, destacando-se, em particular, o poder de controlar a aplicação das disposições da legislação laboral e de outras disposições legais relativas ao regime de trabalho e efetuar um levantamento das infrações às disposições que constam na lei.

ITÁLIA

Em Itália, a presunção de laboralidade equivale ao conceito de "presunção de subordinação" (*presunzione di suborinazione*) que foi integrado no ordenamento jurídico transalpino no âmbito da "reforma laboral Fornero" (*riforma del lavoro Fornero*), implementada pela *Legge* n.º 92, de 28 junho 2012, e entrada em vigor a 1 de janeiro de 2015. Neste sentido, o artigo 26.º deste diploma adita um novo artigo 69.º-*bis* ao *Decreto Legislativo* n.º 276, de 10 de setembro de 2003 (*attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro*) onde constam os critérios de presunção de contrato de trabalho, tendo como epígrafe "outros serviços de trabalho prestados em regime de trabalho autónomo" (*altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo*), que são:

- Que a colaboração tenha duração global superior a oito meses durante um ano civil – calendarização esta sublinhada pelo Ministro do Trabalho na Circular n.º 32/2012, de 27 de dezembro;
- Que a contrapartida resultante da colaboração constitua mais de 80% do total dos valores cobrados pelo prestador de serviço durante o mesmo ano civil;
- Que o prestador de serviço usufrua de um local fixo para trabalhar numa das instalações do beneficiário.

O regime de presunção de subordinação opera-se como forma de combater a "falsa taxação de IVA" (*false partita IVA*), conceito este explicado detalhadamente na página da PMI.it, sendo a consequência da identificação de uma destas situações a transformação do contrato em contrato de "colaboração em projeto" (*collaborazione a progetto*) ou, caso se apure que não se trata de um projeto, em contrato de trabalho dependente celebrado por tempo indeterminado (*contrato da dependente a tempo indeterminato*).

Estas situações são potenciadas pelo aumento dos casos de recibos verdes, que, em Itália, são designados por "retenção por conta" (*ritenuta d'acconto*). Esta retenção não é uma forma de contrato, mas sim uma forma de pagamento a que estão sujeitos os designados trabalhadores autónomos. Sob esta forma existem os seguintes modos de colaboração profissional com as empresas: "colaboração coordenada e continuada' e a "colaboração ocasional".

A figura do trabalho autónomo ou não subordinado é uma categoria que compreende uma tipologia de funções e profissões muito diversas umas das outras. O que as une é o facto de corresponderem a relações de trabalho que não se inserem num contrato coletivo e de não terem as garantias de continuidade e tutela previstas para os trabalhadores por conta de outrem. Neste estudo da CISL (confederação sindical) pode ver-se a proteção do trabalho "não subordinado" (autónomo).

O *trabalho ocasional de tipo acessório* é uma modalidade particular de prestação de trabalho prevista pela *Legge* Biagi. A sua finalidade é regulamentar aquelas relações de trabalho que satisfazem exigências ocasionais com carácter intermitente, com o objetivo de fazer emergir atividades próximas do trabalho clandestino, tutelando dessa maneira trabalhadores que usualmente trabalham sem qualquer proteção seguradora e previdencial.

O pagamento da prestação tem lugar através dos designados *voucher* (*buoni lavoro*), que garantem, além do pagamento, também a cobertura previdencial junto do INPS (Instituto Nacional de Segurança Social) e aquela seguradora junto do INAIL (Instituto Nacional de Acidentes de Trabalho).

A *Legge* Biagi veio introduzir alterações que incidem em diversos aspetos da disciplina do contrato a termo (*contatos a prazo*), modificando diversas partes do *Decreto Legislativo* n.º 368, de 6 de Setembro de 2001 (*attuazione della diretiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES*).

De acordo com o artigo 1.º do *Decreto Legislativo* n.º 368, em geral, é permitida a aposição de um fim à vida do contrato de trabalho em face de razões de caráter técnico, produtivo, organizativo ou substitutivo, ainda que relacionados com as atividades normais do empregador, a mesma condição é requerida, nos termos do artigo 20.º, n.º 4, do *Decreto Legislativo* n.º 276, de 10 de setembro de 2003 (*attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n.º 30*), em relação ao período determinado. Importa esclarecer que, relativamente à disposição que impõe um período máximo de prestação de trabalho temporário, para o mesmo empregador e para o desempenho de tarefas equivalentes, é de 36 meses.

Recorde-se ainda que o parágrafo 4 *bis* do artigo 5.º do *Decreto Legislativo* n.º 368 estabelece que, se, como resultado de uma sucessão de contratos a termo para o desempenho de trabalho de igual valor, a relação de trabalho entre o mesmo empregador e empregado tiver excedido um total de 36 meses, incluindo extensões e renovações, independentemente de períodos de interrupção entre um contrato e outro, a relação de emprego será considerada por tempo indeterminado a partir da caducidade desse prazo. Veja-se a este respeito a seguinte ligação no sítio do Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais: *Disciplina del rapporto di lavoro*.

Finalmente, e de acordo com o n.º 2 do artigo 2.º do *Decreto Legislativo* n.º 165, de 30 de março de 2001 (*norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*), "as relações de trabalho dos trabalhadores da administração Pública são reguladas pelas disposições do Capítulo I, Título II, do Livro V do Código Civil e pelas normas sobre as relações de trabalho subordinado nas empresas, com exceção das diversas disposições contidas no presente decreto que constituem disposições de caráter imperativo".

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

- **Iniciativas legislativas**

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, se encontram pendentes as seguintes iniciativas sobre matéria conexa:

PJL n.º 106/XIII/1.ª (BE) – Reforça os mecanismos de presunção do contrato de trabalho, garantindo um combate mais efetivo à precariedade e à ocultação de relações de trabalho subordinado, alterando o artigo 12.º do Código do Trabalho;

PJL n.º 133/XIII/1.ª (PCP) – Programa Urgente de Combate à Precariedade Laboral na Administração Pública;

PJL n.º 134/XIII/1.ª (PCP) – Institui o Plano Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal;

PJL n.º 137/XIII/1.ª (PCP) – Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores;

PJR n.º 98/XIII/1.ª (BE) – Propõe a consagração de uma nova missão para a autoridade para as condições de trabalho (ACT), alterando o seu âmbito de ação, reforçando os seus poderes e dotando-a de mais meios para combater a precariedade.

- **Petições**

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não se encontram pendentes quaisquer petições sobre a mesma matéria.

V. Consultas e contributos

- **Consultas facultativas**

Sugere-se que, após a aprovação, na generalidade, desta iniciativa legislativa, a Comissão competente solicite por escrito o contributo do Instituto do Emprego e Formação Profissional IEFP, IP.

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

A contratação de novos trabalhadores prevista no artigo 5.º da iniciativa deve implicar, em caso de aprovação, um encargo para o Orçamento do Estado, por via do aumento da despesa, mas os elementos disponíveis não permitem determinar ou quantificar tal encargo.