



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Parecer

Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.ª – (PCP)

Autor: Deputado

António Carlos Monteiro

Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

PARTE II - OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III - CONCLUSÕES

PARTE IV - ANEXOS

PARTE I - CONSIDERANDOS

O Partido Comunista Português (PCP) apresentou o Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.^a, que "*Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores*", nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

De acordo com a respetiva exposição de motivos:

- "*Em Portugal, estima-se existirem cerca de 1 milhão e 200 mil trabalhadores com vínculos laborais precários resultantes do recurso ilegal, persistente e reiterado às seguintes formas de contratação: contratos a termo, uso abusivo de recibos verdes, trabalho encapotado pelo regime da prestação de serviços, bolsas de investigação ou estágio e trabalho temporário*";
- "*A precariedade laboral tem conduzido a uma degradação das condições do trabalho, tendo-se assistido a uma descida generalizada do valor dos salários e ao agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional*";
- "*Esta diminuição dos direitos laborais e sociais dos trabalhadores tem-se refletido numa grande instabilidade laboral, pessoal e profissional, no empobrecimento da população portuguesa, no agravamento da pobreza e exclusão social, na emigração forçada e em longos e repetidos períodos de desemprego contínuo ou descontínuo*".

Com esta iniciativa os autores propõem:

- A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no artigo 12.º do Código do Trabalho em prova efetiva da existência de contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se procede ao alargamento das características relevantes para esse efeito e se elimina a necessidade de provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida;
- A determinação de que, provada a existência de contrato de trabalho, considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e entidade patronal;
- Assim, além de contar para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de serviço prestado, são devidos ao trabalhador todos os direitos inerentes do contrato de trabalho (como a retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal) e a

Comissão de Trabalho e Segurança Social

entidade patronal fica obrigada a restituir à segurança social todas as contribuições devidas e não pagas;

- A redução das situações em que é possível recorrer à contratação a termo;
- A revogação dos contratos especiais de muito curta duração;
- O aumento do período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões através de contrato a termo ou temporário, para as mesmas funções desempenhadas, quando o contrato cessou por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 da duração do contrato para 1/2 da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra;
- Considera-se ainda sem termo a celebração de novo contrato a termo entre as mesmas partes, na situação de cessação não imputável ao trabalhador, sem que decorra metade da duração do contrato, incluindo renovações; caso decorra aquele período, mas se verifique o recurso sucessivo e reiterado à contratação a termo, como forma de iludir aquele mecanismo, entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, opera automaticamente a conversão em contrato de trabalho sem termo;
- O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando que também se aplica durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação; é ainda estabelecida a obrigatoriedade da entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento feito em violação deste direito, dando ao trabalhador a possibilidade de optar entre o exercício do direito de preferência nesse novo processo de recrutamento e a indemnização, que se propõe aumentar para o dobro (de 3 para 6 meses da remuneração base);
- A redução da duração do contrato a termo certo para o máximo de 3 anos, incluindo renovações, não podendo ser renovado mais do que duas vezes;
- A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos;
- Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes;
- O estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária, bem como a obrigatoriedade de abrirem processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês.

a) Antecedentes

No quadro das relações laborais, o atual Código do Trabalho (CT2009), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (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, 8/2016, de 1 de abril e 28/2016, de 28 de agosto), no seu artigo 12.º veio consagrar a presunção de contrato de trabalho, assente em cinco requisitos:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

O CT2009, na Secção IX, do Capítulo II, do Título II, regula as modalidades de contrato de trabalho, e a sua Subsecção I, prevê os contratos de trabalho a termo resolutivo, nos termos dos artigos 139.º (Regime do termo resolutivo), 140.º (Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo), 141.º (Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo), 142.º (Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração), 143.º (Sucessão de contrato de trabalho a termo), 144.º (Informações relativas a contrato de trabalho a termo), 145.º (Preferência na admissão), 146.º (Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo), 147.º (Contrato de trabalho sem termo), 148.º (Duração de contrato de trabalho a termo) e 149.º (Renovação de contrato de trabalho a termo certo).

O supramencionado artigo 139.º determina que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem afastar a aplicação da alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º. Significa isto que um instrumento de regulamentação coletiva não pode proibir que seja celebrado um contrato de trabalho a termo certo para contratação de trabalhador à procura de primeiro

Comissão de Trabalho e Segurança Social

emprego em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego. E, por efeito deste artigo 139.º, um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não poderá alterar as regras relativas à duração do contrato de trabalho a termo previstas nos n.ºs 1, 4, e 5 do artigo 148.º.

Por último, importa mencionar a Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado através de um procedimento administrativo da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e de um novo tipo de ação judicial, a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, passando esta última a constar no elenco do artigo 26.º do Código de Processo do Trabalho.

O procedimento a adotar em caso de utilização indevida do contrato de prestação de serviços encontra-se regulado no artigo 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro, e tem início após a verificação pelo inspetor do trabalho de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, caso em que lhe incumbe lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação ou se pronunciar sobre o que tiver por conveniente. A regularização pelo empregador deve ser objeto de instrumento formal escrito, com a obrigação de reconhecimento expresso da relação de trabalho subordinado, cabendo a este último cumprir também com o dever de informação a que alude o artigo 106.º do CT2009.

f) Iniciativas Legislativas e Petições Pendentes Sobre Matéria Conexa

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 na 10.ª Comissão:

- Projeto de Lei 534/XIII/2 (BE) - Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando as recomendações do "Grupo de Trabalho para a preparação de um Plano Nacional de Combate à Precariedade";
- Projeto de Lei 135/XIII/1 (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;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

-
- Projeto de Lei 134/XIII/1 (PCP) - Institui o Plano Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal;
 - Projeto de Lei 133/XIII (PCP) – Programa Urgente de Combate à Precariedade Laboral na Administração Pública;
 - Projeto de Lei 106/XIII/1 (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.

g) Consultas obrigatórias e/ou facultativas

Este projeto de lei foi colocado em apreciação pública pelo período de 30 dias de 07 de março a 06 de abril de 2016, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, com as devidas adaptações. Nesse sentido, foi publicado na Separata n.º 16/XIII, DAR de 07 de março.

Os contributos das 32 entidades que se pronunciaram podem ser consultados no seguinte [link](#).

h) Verificação do cumprimento da lei formulário

Dando cumprimento à «lei formulário» (Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada pelas Leis n.ºs 2/2005, de 24 de janeiro, 26/2006, de 30 de junho, 42/2007, de 24 de agosto, e 43/2014, de 11 de julho), a iniciativa contém uma exposição de motivos, bem como uma designação que identifica o seu objeto, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º.

Caso seja aprovada, a presente iniciativa legislativa, revestindo a forma de lei, é publicada na 1.ª série do Diário da República, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, nos termos do artigo 2.º do seu articulado e, igualmente, em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que 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”.

i) Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Tendo presente a informação disponível não é possível quantificar eventuais encargos resultantes da aprovação da presente iniciativa.

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 137/XIII/1.^a, que é de «elaboração facultativa» [cf. n.º 3 do artigo 137.º do RAR], para a discussão em Plenário da Assembleia da República.

PARTE III - CONCLUSÕES

O PCP apresentou o Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.^a, que "*Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores*", nos termos do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

Nestes termos a Comissão Parlamentar de Trabalho e Segurança Social é de

PARECER

Que o Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.^a, que "*Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores*", apresentado pelo Partido Comunista Português, se encontra em condições constitucionais e regimentais para ser debatido na generalidade em Plenário.

PARTE IV – ANEXOS

- Nota Técnica

Palácio de S. Bento, 6 de Junho de 2017.

O Deputado autor do Parecer



António Carlos Monteiro

O Presidente da Comissão



Feliciano Barreiras Duarte

Projeto de Lei n.º 137/XII/1.ª (PCP)

Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores

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: Cidalina Lourenço Antunes (DAC); Filomena Romano de Castro e Alexandre Guerreiro (DILP), António A. Santos (DAPLEN) e Luís Correia da Silva (BIB).

Data: 02 de junho de 2017.

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

A presente iniciativa legislativa – Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.ª - *Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores*, da iniciativa do Partido Comunista Português (PCP), deu entrada no dia 19 de fevereiro de 2016, foi admitida a 22 e anunciada no dia 23 do mesmo mês, tendo baixado, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª) no mesmo dia. Em reunião da Comissão de 4 de maio de 2017 foi designado autor do parecer o Senhor Deputado António Carlos Monteiro (CDS-PP).

De acordo com a respetiva exposição de motivos:

Em Portugal, estima-se existirem cerca de 1 milhão e 200 mil trabalhadores com vínculos laborais precários resultantes do recurso ilegal, persistente e reiterado às seguintes formas de contratação: contratos a termo, uso abusivo de recibos verdes, trabalho encapotado pelo regime da prestação de serviços, bolsas de investigação ou estágio e trabalho temporário.

A precariedade laboral tem conduzido a uma degradação das condições do trabalho, tendo-se assistido a uma descida generalizada do valor dos salários e ao agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Esta diminuição dos direitos laborais e sociais dos trabalhadores tem-se refletido numa grande instabilidade laboral, pessoal e profissional, no empobrecimento da população portuguesa, no agravamento da pobreza e exclusão social, na emigração forçada e em longos e repetidos períodos de desemprego contínuo ou descontínuo.

Face ao exposto, a situação a nível nacional reclama medidas urgentes de promoção da estabilidade no emprego e do reforço dos direitos dos trabalhadores, apresentando o Partido Comunista Português as seguintes propostas:

- *"A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no art.º 12.º Código do Trabalho em prova efetiva da existência de contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se procede ao alargamento das características relevantes para esse efeito e se elimina a necessidade de provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida;*
- *A determinação de que provada a existência de contrato de trabalho, considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e entidade patronal;*
- *Assim, além de contar para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de serviço prestado, são devidos ao trabalhador todos os direitos inerentes do contrato de trabalho (como a retribuição do período de férias*

e os subsídios de férias e de Natal) e a entidade patronal fica obrigada a restituir à segurança social todas as contribuições devidas e não pagas;

- *A redução das situações em que é possível recorrer à contratação a termo;*
- *A revogação dos contratos especiais de muito curta duração;*
- *O aumento do período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões através de contrato a termo ou temporário, para as mesmas funções desempenhadas, quando o contrato cessou por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 da duração do contrato para 1/2 da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra;*
- *Considera-se ainda sem termo a celebração de novo contrato a termo entre as mesmas partes, na situação de cessação não imputável ao trabalhador, sem que decorra metade da duração do contrato, incluindo renovações; caso decorra aquele período, mas se verifique o recurso sucessivo e reiterado à contratação a termo, como forma de iludir aquele mecanismo, entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, opera automaticamente a conversão em contrato de trabalho sem termo;*
- *O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando que também se aplica durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação; é ainda estabelecida a obrigatoriedade da entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento feito em violação deste direito, dando ao trabalhador a possibilidade de optar entre o exercício do direito de preferência nesse novo processo de recrutamento e a indemnização, que propomos que aumente para o dobro (de 3 para 6 meses da remuneração base);*
- *A redução da duração do contrato a termo certo para o máximo de 3 anos, incluindo renovações, não podendo ser renovado mais do que duas vezes;*
- *A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos;*
- *Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes;*
- *O estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária, bem como a obrigatoriedade de abrirem processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês.”*

As medidas propostas vêm vertidas no Projeto de Lei do proponente, consubstanciando alterações ao Código do Trabalho vigente.

O projeto de lei centra o seu esforço de combate à precaridade laboral numa nova abordagem aos contratos de trabalho a termo, com o objetivo de evitar a sua renovação extraordinária, sucessiva ou interrupta.

Inicia este périplo propondo substituir a presunção "*iuris tantum*" da existência de um contrato de trabalho por uma presunção "*iuris et de iure*" verificando-se existirem numa relação laboral pelo menos duas das sete características que propõem constituam o elenco do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, adicionando-lhe as alíneas f), onde tentam concretizar o conceito de "dependência económica" e g), onde introduzem o conceito de "atividade sob orientação do beneficiário", inexistentes no Código do Trabalho vigente.

Os conceitos em causa, nos termos propostos, quando conjugados com uma presunção *iuris tantum*, conferem-lhe uma amplitude muito vasta, situação que merece reflexão.

Competirá à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no exercício da sua função inspetiva, concluir pela verificação de duas das características elencadas no n.º 1 do artigo 12.º, situação em que não só existe um contrato de trabalho por força da lei, mas este é também considerado, por imperativo legal, como contrato sem termo, segundo a proposta contida no Projeto de Lei para o n.º 2 do artigo 12.º do Código do Trabalho vigente.

A ACT fica, nestes termos, condicionada no exercício da sua função inspetiva, limitando-se a ter de concluir pela existência de um contrato de trabalho logo que verifique estarem concretizadas duas das alíneas do n.º 1 do artigo 12.º, ainda que os restantes dados da inspeção apontem todos em sentido contrário, ou seja, para a existência legítima, designadamente, por vontade das partes, de contrato de trabalho a termo, situação que parece igualmente merecer ponderação do ponto de vista da sua adequação e eficácia.

A articulação do n.º 2 do artigo 12.º constante do artigo 2.º do Projeto de Lei com os mecanismos de combate à constituição indevida de relações laborais precárias estabelecidos na Lei n.º 63/2013, de 23 de agosto¹, merece também uma reflexão.

Relativamente à Lei n.º 63/2013, de 23 de agosto - Combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços, há que salientar a recente alteração que lhe foi introduzida ao ser aprovado o [texto de substituição](#) apresentado em conjunto pelos Grupos Parlamentares do PS e BE ao Projeto de Lei 105/XIII (1.ª) – Aprofunda o regime jurídico da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, instituído pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, e alarga os mecanismos processuais de combate aos "falsos recibos verdes" e a todas as formas de trabalho não declarado, incluindo falsos estágios e falso voluntariado, por via do qual fica legitimada a capacidade de intervenção da ACT nos termos constantes da proposta de alteração ao n.º 2 do artigo 12.º da presente iniciativa, ao alargar-se o procedimento administrativo nele previsto "a todas as formas de trabalho não declarado".

Finalmente, importa ter presente que, quer os falsos contratos de prestação de serviços, quer os falsos contratos a termo, têm sido indevidamente utilizados como instrumentos de gestão de recursos pelas empresas, por vezes não para fazer face a necessidades temporárias, mas sim como mecanismos para

1

justificar o incumprimentos por parte das empresas de deveres sociais e fiscais, em prejuízo da proteção social dos trabalhadores conferida pelo sistema da segurança social.

Por outro lado, releva igualmente salvaguardar um interesse social coletivo associado à rejeição e combate ao trabalho dissimulado e das suas consequências negativas quer para os trabalhadores quer para o Estado.

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 catorze 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 n.ºs 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].

Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da mesma lei, *“Os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas”*. Através da consulta da base Digesto (Presidência do Conselho de Ministros), verificou-se que a [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), que *“Aprova a revisão do Código do Trabalho”*, sofreu onze alterações, pelo que, em caso de aprovação, esta será a décima segunda², o que deve passar a constar do seu título, conforme se sugere:

² Em qualquer caso, em caso de aprovação, esta informação requer confirmação, uma vez que é possível que outras alterações sejam, entretanto, publicadas.

Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores, procedendo à décima segunda alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho.

Quanto à entrada em vigor desta iniciativa, em caso de aprovação, terá lugar trinta dias após a sua publicação, nos termos do n.º 1 do artigo 6.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.”

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 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.

Portugal foi o país da União Europeia em que mais aumentou o risco de pobreza e de exclusão social em 2014, logo seguido da Grécia. Os dados que constam do [Relatório](#) da Crise da Cáritas Europa 2015, revelam ainda que, passados seis anos desde o início da crise, em 2008, há 25 milhões de desempregados e 120 milhões em risco de pobreza na Europa.

No quadro das relações laborais, o atual [Código do Trabalho - CT2009](#) (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) (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, 8/2016, de 1 de abril e 28/2016, de 28 de agosto](#)), no seu [artigo 12.º](#) veio consagrar a presunção de contrato de trabalho.

Assim, plasmou no seu articulado os cinco requisitos a que a jurisprudência e a doutrina normalmente recorrem para qualificar o contrato de trabalho, que são:

- a) *A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;*
- b) *Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;*
- c) *O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;*
- d) *Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;*
- e) *O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.*

O n.º 2 do mesmo artigo estabelece que *constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.*

O citado Código, na Secção IX, do Capítulo II, do Título II, regula as modalidades de contrato de trabalho, e a sua Subsecção I, prevê os contratos de trabalho a termo resolutivo, nos termos dos artigos [139.º](#) (*Regime do termo resolutivo*), [140.º](#) (*Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo*), [141.º](#) (*Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo*), [142.º](#) (*Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração*), [143.º](#) (*Sucessão de contrato de trabalho a termo*), [144.º](#) (*Informações relativas a contrato de trabalho a termo*), [145.º](#) (*Preferência na admissão*), [146.º](#) (*Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo*), [147.º](#) (*Contrato de trabalho sem termo*), [148.º](#) (*Duração de contrato de trabalho a termo*) e [149.º](#) (*Renovação de contrato de trabalho a termo certo*).

O supramencionado [artigo 139.º](#) determina que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho não podem afastar a aplicação da alínea b) do n.º 4 do [artigo 140.º](#). *Significa isto que um instrumento de regulamentação coletiva não pode proibir que seja celebrado um contrato de trabalho a termo certo para contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego. E por efeito deste artigo 139.º, um instrumento*

de regulamentação coletiva de trabalho não poderá alterar as regras relativas à duração do contrato de trabalho a termo previstas nos n.ºs 1, 4, e 5 do [artigo 148.º](#).³

Ainda no âmbito do contrato de trabalho a termo, há autores⁴, que defendem que o preceituado do n.º 1 do [artigo 143.º](#), pretende evitar que através da celebração sucessiva de contratos, o empregador contorne as limitações à celebração de contratos a termo, designadamente aquela que decorre do número máximo de renovações do contrato e da duração deste. A norma visa impedir a ultrapassagem das limitações relativas à duração máxima do contrato de trabalho a termo, seja pela celebração de contrato a termo imediatamente após a cessação do anterior por decurso do respetivo termo ou qualquer outra causa extintiva não imputável ao trabalhador, seja pela existência de duas contratações intercaladas por período sem título contratual de duração inferior a um terço da duração do primeiro contrato.

Por último, importa mencionar a [Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto](#)⁵ que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado através de um procedimento administrativo da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e de um novo tipo de ação judicial, a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, passando esta última a constar no elenco do [artigo 26.º](#) do [Código de Processo do Trabalho](#).

O procedimento a adotar em caso de utilização indevida do contrato de prestação de serviços, encontra-se regulado no artigo 15.º-A⁶ da [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#)⁷, e tem início após a verificação pelo inspetor do trabalho de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, caso em que lhe incumbe lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar sobre o que tiver por conveniente. A regularização pelo empregador deverá ser objeto de instrumento formal escrito, com a obrigação de reconhecimento expresso da relação de trabalho subordinado, cabendo a este último cumprir também com o dever de informação a que alude o [artigo 106.º](#) do [Código do 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

³ In: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Anotado – 2.ª edição, Coimbra Editora, 2012, pag. 341.

⁴ In: MONTEIRO, Luis Miguel e BRITO, Pedro Madeira – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra 2009, pag. 391.

⁵ Teve origem no [Projeto de Lei n.º 142/XII](#), da autoria de um conjunto de cidadãos eleitores constituindo uma iniciativa Legislativa de Cidadãos (ILC), intitulado Lei contra a Precariedade.

Para melhor apreciação da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, leia-se um [artigo](#) intitulado *As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*, de Viriato Reis (Procurador da República e Docente do Centro de Estudos Judiciários).

⁶ Foi recentemente objeto de uma alteração com a aprovação do [texto de substituição](#) do Projeto de Lei n.º 105/XIII (1.ª) (BE).

⁷ Aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais necessárias à sua integração, sempre que possível, em regime normal de trabalho.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

ALVES, Nuno de Almeida [et al.] - **Jovens em transições precárias: trabalho, quotidiano e futuro**. Lisboa: Mundos Sociais, 2011. 133 p. ISBN 978-989-96783-04-4. Cota: 44 – 23/2014.

Resumo: «Este livro procura entender como da precariedade laboral se pode passar à precariedade enquanto modo de vida, focando-se na situação dos jovens inseridos em postos de trabalho pouco qualificados e de baixa remuneração. Procura perceber as condições que levam à precariedade laboral, nomeadamente, o percurso escolar, a entrada no mercado de trabalho, os tipos de contrato e salários. Parte-se então para a análise dos modos de vida destes jovens, considerando-se especialmente os seus baixos rendimentos e a respetiva implicação na gestão do quotidiano, as dificuldades sentidas e os auxílios prestados, especialmente por parte da família. A conjugação destas duas dimensões permite perceber como a precariedade extravasa a condição laboral e contamina os restantes aspetos da vida pessoal, encobrindo as perspetivas de um futuro melhor. Apesar disso, identificam-se diversos tipos de estratégias e iniciativas que procuram superar as dificuldades atualmente vividas. O livro tem por base um estudo qualitativo baseado em 80 entrevistas a jovens trabalhadores com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos.»

ESPADA, Conceição - Stresse e trabalho temporário. **Recursos humanos magazine**. Lisboa. N.º 87 (jul./ago. 2013), p. 22-27. Cota: RP-810.

Resumo: «Hoje em dia, as questões do stresse profissional estão declaradamente alteradas, pois as situações de stresse são causadas mais pelas questões de instabilidade económica e social. Existe uma pressão geral de manter o posto de trabalho, de não se ir para o desemprego e de se aguentar um determinado compromisso financeiro, muitas vezes difícil de manter.

Como tal, a insegurança e a incógnita de se ter trabalho hoje e amanhã são, de certa forma, uma generalidade, independentemente de se ter contrato ou não. Posto isto, o trabalho temporário abarcou novos contornos, ou seja, no passado recente era uma situação nitidamente de instabilidade e insegurança para a maioria das pessoas (exceto para aqueles que o tinham como opção). Hoje em dia, quem viveu na situação de trabalho temporário durante algum tempo habituou-se a viver sem uma certeza para amanhã e, como tal, tem uma maior capacidade de viver a incerteza dos tempos atuais.

Estudos recentes (da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa) indicam que atualmente existe uma maior tendência de diminuição do stresse nos trabalhadores temporários do que nos permanentes. Na atualidade, com a mudança do mercado e da situação económica, é preferível ter um trabalho temporário do que estar desempregado!»

FREITAS, Pedro Petrucci de – Da acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho: breves comentários. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. Ano 73, n.º 4 (out./dez. 2013), p. 1423-1443. Cota: RP-172.

Resumo: O presente artigo aborda a questão da precariedade laboral, nomeadamente a utilização indevida da figura do contrato de prestação de serviços na relação de trabalho subordinado e como esta situação pode levar a uma ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho. Este tema é analisado tendo em conta os seguintes tópicos: antecedentes e indicadores relativos à utilização indevida de contratos de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado; procedimento em caso de utilização indevida de contrato de prestação de serviços; da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho; outros efeitos – a regularização do contrato de trabalho perante a Segurança Social; breves conclusões.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - A precariedade : um novo paradigma laboral? In **Congresso Europeu de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5546-6. P. 37-55. Cota: 12.06.9 - 223/2014.

Resumo: Segundo o autor deste artigo todas as transformações na esfera laboral convergem num único sentido: uma precarização cada vez maior da situação do trabalhador, onde a segurança no emprego desapareceu. O tema da precarização é desenvolvido ao longo do artigo tendo em conta os seguintes tópicos: a estabilidade como modelo clássico de relação laboral; as crises económicas e a sua repercussão no Direito do trabalho; a globalização da economia e os seus efeitos na legislação laboral; as transformações no Direito do Trabalho; a nova realidade do trabalho precário.

MARQUES, Jorge Manuel Pereira - **O contrato de trabalho a termo resolutivo como instrumento e política económica: entre a eficiência e a validade**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. 196 p. ISBN 978-972-32-1932-6. Cota: 12.06.9 – 323/2011

Resumo: O autor apresenta o contrato a termo numa perspetiva diferente, considerando que ele desempenha um importante papel como instrumento de política económica. Não se trata contudo de efetuar a apologia desta forma de contratação, já que algumas virtudes que comporta não fundamentam tal postura, mas também não faz uma crítica frontal, pois, nas palavras do autor, os inconvenientes que encerra não justificam a sua repulsa liminar.

O autor começa por delinear o contexto evolutivo desta forma de contratação, passando de seguida à sua análise detalhada. Identifica duas funções distintas: uma positiva, conseguida através da celebração do contrato (criação, desenvolvimento, manutenção e extinção de empresas); e uma função negativa obtida pela cessação do contrato (adaptação do nível de mão-de-obra às fases desfavoráveis e diminuição da conflitualidade interna).

MOTA, Ana Elizabete - Superexploração: uma categoria explicativa do trabalho precário. In **A segurança social é sustentável**. 1.ª ed. Lisboa: Bertrand, 2013. ISBN 978-972-25-2681-4. P. 291-312. Cota: 28.36 – 202/2017.

Resumo: «Este ensaio é resultado das pesquisas que venho realizando desde os anos 1990, cujo objeto são as relações entre a dinâmica do capitalismo contemporâneo, as transformações no mundo do trabalho e as políticas de proteção social. De inspiração marxiana, o pressuposto que orienta a discussão revela o meu modo de pensar a realidade: se a aparência e a essência dos fenómenos se confundissem, toda a ciência seria desnecessária, porque perderia a sua finalidade – que é conhecer a realidade e as suas tendências numa perspetiva crítica. Esta realidade à qual me refiro é a sociedade capitalista, que cria e recria historicamente mecanismos e engrenagens para assegurar a sua reprodução, sempre conflitiva e contraditória, determinada pelos movimentos de acumulação de riqueza e da pauperização dos trabalhadores.

Daí ser a desigualdade social inerente ao desenvolvimento do capitalismo, quaisquer que sejam os seus movimentos conjunturais.»

NOVOS proletários: a precariedade entre a «classe média» em Portugal. Lisboa: Edições 70, 2012. 153 p. ISBN 978-972-44-1719-6. Cota: 44 – 99/2013.

Resumo: Na presente obra os seus autores procuram refletir sobre o modo como o processo de precarização laboral em curso, ao impor-se como um modelo global de gestão do trabalho, se tem estendido a profissões e atividades qualificadas. Este volume apresenta reflexões de enquadramento sobre esta questão, desde as dinâmicas recentes de mobilidade social na sociedade portuguesa, até à integração laboral dos jovens, passando pela relação da precariedade com formas de organização política.

- **Enquadramento internacional**
Países europeus

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

ESPANHA

Em Espanha, o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro](#)⁸, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (texto consolidado), regula as relações laborais e os contratos de trabalho que se aplicam aos trabalhadores que voluntariamente prestam serviço retribuído por conta alheia e dentro do âmbito de organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador ou empresário (n.º 1 do artigo 1.º).

Nos termos do [artigo 8.º](#) do referido diploma, o contrato de trabalho pode ser celebrado por escrito ou verbal. Presume-se que o contrato existe sempre que o trabalhador presta um serviço dentro do âmbito de organização e direção de outro e que recebe em troca a respetiva retribuição (n.º 1). Este artigo prevê uma presunção de laboralidade que praticamente se limita a repetir a noção de contrato de trabalho, constante do sobredito artigo 1º do Estatuto.

Em conformidade com o aludido Estatuto dos Trabalhadores, as modalidades do contrato de trabalho, estão previstas no [artigos 10.º](#) (*Trabajo en común y contrato de grupo*), no [artigo 11.º](#) (*Contratos formativos*), [artigo 12.º](#) e no [artigo 13.º](#) (*Trabajo a distancia*).

⁸ Este diploma veio revogar o anterior Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#). Assim, todas as referências feitas a este Estatuto, consideram-se feitas ao atual Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).

No quadro dos contratos de trabalho, o supracitado diploma, no seu [artigo 15.º](#), prevê a duração dos contratos de trabalho que podem ser celebrados por tempo indefinido ou por uma duração determinada. Este artigo foi regulamentado pelo [Real Decreto n.º 2720/1998, de 18 diciembre](#)⁹. De acordo com o seu [artigo 1.º](#), podem celebrar-se contratos de duração determinada para a realização de uma obra ou serviço determinados, para atender a circunstâncias do mercado, acumulação de tarefas ou excesso de pedidos, bem como para substituir trabalhadores com direito à reserva do posto de trabalho.

Quando um trabalhador é contratado para executar um trabalho ou serviço específico e ou com um tempo limitado tem de ser celebrado um contrato de *'duración determinada'*. Estes contratos terão uma duração não superior a três anos prorrogáveis para 12 meses de contrato coletivo. Passado este período, os trabalhadores adquirem o estatuto de funcionários com vínculo à empresa. Os contratos podem ainda ter uma duração máxima de 6 meses dentro de um período de 12 meses, quando as condições do mercado, a acumulação de tarefas ou ordens superiores assim o exigirem, até mesmo para a atividade normal da empresa. Os contratos podem dar resposta a necessidades sazonais de algumas atividades. Nesse caso, o período máximo de duração do contrato é de 18 meses e não pode exceder a duração do contrato de três quartos do período de referência e um máximo de 12 meses.

Em 2006 o governo espanhol procurou combater a precariedade laboral através da [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#)¹⁰, para la mejora del crecimiento y del empleo. As principais modificações foram relativas aos contratos a termo e temporários. Nos termos do [n.º 2 do artigo 12.º](#), os trabalhadores que num período de 30 meses tenham estado contratados por um período superior a 24 meses, com ou sem continuidade, para um mesmo posto de trabalho com a mesma empresa, mediante dois ou mais contratos a termo, seja diretamente ou através de empresa, adquirem a condição de trabalhadores fixos, por tempo indeterminado.

O Governo aprovou outros diplomas no sentido da favorecer a empregabilidade dos trabalhadores, nomeadamente o [Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero](#)¹¹ que estabelece medidas para a reforma do mercado laboral.

⁹Todas as referências feitas ao [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(Vigente hasta el 13 de Noviembre de 2015\)](#), consideram-se feitas ao atual Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), que revogou o anterior Estatuto.

¹⁰ Todas as referências feitas ao [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(Vigente hasta el 13 de Noviembre de 2015\)](#), consideram-se feitas ao atual Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), que revogou o anterior Estatuto.

¹¹ Todas as referências feitas ao [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(Vigente hasta el 13 de Noviembre de 2015\)](#), consideram-se feitas ao atual Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), que revogou o anterior Estatuto.

De acordo com o estudo "[Atrapados o flexibles? Transiciones de riesgo y políticas a desarrollar para las y los jóvenes trabajadores altamente cualificados en Europa](#)" o trabalho temporário tem estado mais difundido nos países como Polónia, Espanha, Portugal, Países Baixos e Eslovénia onde a incidência do trabalho temporário representa mais de 17% da população total empregada. O mesmo estudo faz uma análise comparativa relativamente ao trabalho precário para os trabalhadores jovens altamente qualificados.

Sobre a contratação de trabalhadores e as características de cada tipo de contrato pode consultar o sítio do [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#) de Espanha.

O [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre *Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, vem regularizar, aclarar e sistematizar as infrações e as sanções de ordem social. O [capítulo II](#) regula a matéria sobre as infrações inerentes às relações laborais individuais e coletivas. As infrações são qualificadas como leves, graves e muito graves tendo em atenção a natureza do dever infringido e a entidade violadora do direito ([artigos 6.º, 7.º e 8.º](#)).

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 benefício 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 em traços semelhantes aos de um trabalhador considerado como tal para efeitos legais.

Os elementos que compõem a "ligação de subordinação" não constam no 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 caracterizado 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 treze 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 [Lei 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 *Lei 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 contrato 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 subordinazione*) 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 as seguintes formas 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 (Istituto Nacional de Segurança Social) e aquela seguradora junto do INAIL (Istituto 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 direttiva 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 carácter 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. 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, 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 tenha 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 carácter 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 “precariedade” na 10.ª Comissão:

Tipo	N.º	SL	Título	Autoria
Projeto de Lei	534/XIII	2	Altera o regime jurídico aplicável à contratação a termo, concretizando as recomendações do “Grupo de Trabalho para a preparação de um Plano Nacional de Combate à Precariedade”	BE
Projeto de Lei	137/XIII	1	Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores	PCP
Projeto de Lei	135/XIII	1	Combate a precariedade, impedindo o recurso a medidas públicas ativas de emprego, para responder a necessidades permanentes dos serviços públicos, empresas e outras entidades	PCP
Projeto de Lei	134/XIII	1	Institui o Plano Nacional de Combate à Precariedade Laboral e à Contratação Ilegal	PCP
Projeto de Lei	133/XIII	1	Programa Urgente de Combate à Precariedade Laboral na Administração Pública	PCP
Projeto de Lei	106/XIII	1	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 12º do Código do Trabalho	BE

• 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 matéria.

V. Consultas e contributos

• Consultas obrigatórias

Este projeto de lei foi colocado em apreciação pública pelo período de 30 dias de 07 de março a 06 de abril de 2016, nos termos e para os efeitos previstos nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), e do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República, com as devidas adaptações. Nesse sentido, foi publicado na [Separata n.º 16/XIII](#), DAR de 07 de março.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Os contributos das 32 entidades que se pronunciaram podem ser consultados no seguinte [link](#).

A CGTP concorda, na generalidade, com o projeto de lei apresentado, convergindo no mesmo sentido mais 28 entidades.

Assumem posição contrária a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), a Confederação do Turismo Português (CTP), a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP) e a Confederação Empresarial de Portugal (CIP).

As duas primeiras manifestam grande preocupação com o Projeto de Lei do PCP, tendo em conta as especificidades dos seus setores, designadamente a sazonalidade e oscilações do mercado que os caracterizam, constituindo a contratação a termo e outras formas flexíveis de contratação ferramentas imprescindíveis à liberdade de gestão e organização das empresas dos seus setores e potenciadoras da sua produtividade e eficiência.

Relativamente à CCP e CIP, as mesmas assumem uma posição crítica muito semelhante, pelo que se procede apenas à transcrição parcial dos argumentos apresentados no parecer emitido pela CIP, pelo facto de este salientar preocupações relevantes do ponto de vista da legalidade e da constitucionalidade de algumas propostas preconizadas no projeto.

- Relativamente à proposta de alteração ao n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, vertida no artigo 2.º do Projeto de Lei:

“No regime vigente no ordenamento jurídico português, decorre do n.º 1 do artigo 342.º do Código Civil, que define as regras referentes ao ónus da prova, que recai sobre o trabalhador que pretende ver reconhecida a existência de um contrato de trabalho o ónus de alegar e provar os factos necessários ao preenchimento dos elementos constitutivos do direito que pretende ver reconhecido¹².

¹² Página 3, do parecer da CIP.

Só que, como especificidade do domínio jus laboral, em sede de qualificação contratual, provadas que se encontrem duas ou mais características constantes das cinco alíneas do n.º 1 do artigo 12.º do CT e ante um juízo que a torne necessária, operará uma presunção¹³.

Uma presunção que é ilidível, mas cujo afastamento implica inversão do ónus da prova, que passa a recair sobre o empregador. Por outras palavras, provadas que se encontrem duas ou mais características enunciadas no n.º 1 do artigo 12.º do CT, para ilidir a presunção, o empregador tem que ter logrado provar que não existe contrato de trabalho.

(...)

Ora, na redação proposta pelo PCP para o n.º 1 do artigo 12.º do CT, verificando-se duas ou mais características das constantes das diversas alíneas do citado dispositivo, passa a ter-se como existente um contrato de trabalho.

Salta-se da presunção para um resultado – a qualificação – que pode estar, e não raro estará, em frontal e aberta contradição com toda a demais prova produzida.

(...)

Pura e simplesmente força-se um resultado, mesmo quando a realidade e até os únicos interessados o pretendam ver rejeitado.”¹⁴

- Relativamente à proposta de alteração ao n.º 2 do artigo 12.º do Código do Trabalho, vertida no artigo 2.º do Projeto de Lei:

“(...) tais contratos serão considerados sem termo, ainda que se concretize em atividade esporádica ou mesmo casuística.

Não menos grave se revela que, assim, se opera um total desvirtuamento de princípios gerais do Direito Civil, ramo no qual do Direito do Trabalho tradicionalmente se insere.¹⁵

Em termos muito sintéticos, de acordo com o estipulado no artigo 240.º (Simulação) do Código Civil, se, por acordo entre declarante e declaratório, e no intuito de enganar terceiros, houver divergência entre a declaração negocial e a vontade real do declarante, o negócio diz-se simulado, sendo, conseqüentemente, nulo.

¹³ Página 4 do parecer da CIP.

¹⁴ Página 5 do parecer da CIP.

¹⁵ Página 5 do parecer da CIP.

Ainda que nulo, dispõe o artigo 293.º (Conversão) do mesmo Código, que o negócio pode converter-se num negócio de tipo ou conteúdo diferente, do qual contenha os requisitos essenciais de substância e de forma, “quando o fim prosseguido pelas partes permita supor que elas o teriam querido, se tivessem previsto a invalidade” (sublinhado nosso).

(...)

(...) pode mesmo questionar-se a validade constitucional das soluções desenhadas, face ao direito, liberdade e garantia pessoal, enunciado no n.º 1 do artigo 47.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), segundo o qual: “Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade.” (sublinhado nosso).¹⁶

A CIP entende que a prevenção e correção de eventuais abusos que escapem à fiscalização da atividade inspetiva não podem, só por si, impelir para soluções aberrantes ou legitimar soluções irrazoáveis e violadoras de princípios fundamentais de Direito, como seja a autonomia das partes, expressamente refletidos na consagração da liberdade de forma (v. artigo 219.º do Código Civil) e da liberdade contratual (v. artigo 405.º *idem.*).

Tais soluções não podem violentar nem frustrar as legítimas expectativas jurídicas dos contraentes.”¹⁷

Na perspetiva da CIP, a criação de emprego, designadamente na atual conjuntura, torna imperiosa a manutenção e o reforço da flexibilidade ao nível da racionalização dos recursos, designadamente na vertente da utilização de formas flexíveis de contratação, entre as quais se inclui a contratação a termo - o que o PCP intenta, através do PL em apreço, restringir em termos tais que a utilização desse instrumento fique, praticamente, quase impossibilitada.

Sob pena de se desincentivar a criação de empresas ou impedir o seu crescimento e desenvolvimento, não deve ser proibido ou anormalmente dificultado à gestão das empresas racionalizar a sua força de trabalho, renovando-a ou adequando-a, para aumentar a produtividade ou proceder aos acertos requeridos pelas flutuações de mercado. ¹⁸

(...)

A diversificação das formas de contratação, para além de promover o emprego, é essencial para o bom funcionamento dos mercados de trabalho, pois contribui para ultrapassar ou, pelo menos, atenuar os ciclos económicos recessivos como aquele do qual estamos a recuperar.

¹⁶ Página 6 do parecer da CIP.

¹⁷ Página 14 do parecer da CIP.

¹⁸ Página 10 do parecer da CIP.

Na presente situação de retoma, o importante é fazer regressar e ingressar as pessoas no mercado de trabalho, jovens e não só, independentemente de o contrato ter ou não termo ou de o mesmo ser a tempo completo ou parcial.

A flexibilização e estímulo destas formas de contratação produz igualmente efeitos colaterais de grande importância que se traduzem, entre outros, como já se viu, na redução de encargos da Segurança Social, reforçando, assim, a sua sustentabilidade e o próprio princípio da contributividade, e no reforço da proteção social.¹⁹

(...)

Mais ainda: devia ser permitida a contratação a termo sem fundamentação/motivação – a Diretiva 1999/70/CE do Conselho, de 28 de Junho de 1999, respeitante ao acordo-quadro entre CES, UNICE e CEEP, relativo a contratos de trabalho a termo, apenas exige que a finalidade da contratação a termo seja determinada por condições objetivas, tais como a definição de uma data concreta, de uma tarefa específica ou de um certo acontecimento, e nem sequer impõe a cumulação entre estas, bastando-se com a opção por uma delas.”²⁰

- Relativamente à proposta de alteração ao artigo 139.º do Código do Trabalho, vertida no artigo 2.º do Projeto de Lei:

“Com base nessa possibilidade, foram várias as convenções coletivas de trabalho que modularam e ajustaram o regime da contratação a termo às especificidades das empresas e dos setores abrangidos, mormente em épocas de crise (como aquela que, até há bem pouco tempo, vivemos), tendo permitido, preservar inúmeros postos trabalho.

Convenções coletivas de trabalho celebradas na vigência do Código, e comumente tidas por emblemáticas, outorgadas por estruturas sindicais afetas a ambas as Centrais Sindicais, prevaleceram-se do espaço negocial assim possibilitado, incorporando as soluções mais realistas e ajustadas às especificidades sectoriais que os outorgantes, representantes dos diretos interessados, como tal entenderam e valoraram.

Nesta sede, o PCP que, amiúde, tanto apelo faz à contratação coletiva entra em total incongruência.

Contratação coletiva sem espaço negocial? Ou só e tão só com o espaço previamente demarcado com baias muito curtas e em que forçosamente tem de arrumar-se ?”²¹

- Relativamente à proposta de alteração ao artigo 140.º do Código do Trabalho, vertida no artigo 2.º do Projeto de Lei:

¹⁹ Página 11 do parecer da CIP.

²⁰ Página 12 do parecer da CIP.

²¹ Página 19 do parecer da CIP.

“Desde logo, intenta-se tornar taxativo o elenco, até agora exemplificativo, de necessidades temporárias da empresa.”²²

(...)

As empresas ver-se-iam impedidas de arriscar o aproveitamento de oportunidades como novas encomendas de fornecimento ou realização de projetos ou, mesmo, dificultado o lançamento de novas atividades.”²³

- Relativamente à proposta de alteração ao artigo 142.º do Código do Trabalho, vertida no artigo 2.º do Projeto de Lei:

“A previsão de regimes especiais de contratos de trabalho de muito curta duração tem permitido reduzir os níveis de burocracia associados à contratação expedita para atividades sazonais e realização e eventos turísticos, pelo que a sua eliminação seria atentatória do dinamismo que deve envolver os setores em causa e que, aliás, também devia ser extensível aos outros setores.

Neste particular, o PL não só revela um total desprezo para com os setores agrícola e turístico, como para com os outros setores, todos responsáveis pelo alavancar da retoma económica que ora atravessamos.”²⁴

- Relativamente à proposta de alteração ao n.º 5 do artigo 143.º do Código do Trabalho, vertida no artigo 2.º do Projeto de Lei:

“Intenta-se cominar com nulidade “a estipulação de termo em contrato de trabalho celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador efetivo”.

Pelas razões já apontadas anteriormente – violação frontal do princípio da autonomia privada e da liberdade das partes –, a CIP discorda da solução consubstanciada no projeto de norma em referência.”²⁵

- Relativamente à proposta de alteração ao artigo 149.º do Código do Trabalho, vertida no artigo 2.º do Projeto de Lei:

“Impedir uma tal faculdade às partes é totalmente inadmissível, porquanto consubstancia uma frontal violação aos princípios fundamentais de Direito, como sejam a autonomia das partes, expressamente refletidos na consagração da liberdade de forma (v. artigo 219.º do Código Civil) e da liberdade contratual (v. artigo 405.º idem.).”²⁶

²² Página 20 do parecer da CIP.

²³ Página 21 do parecer da CIP.

²⁴ Página 24 do parecer da CIP.

²⁵ Página 26 do parecer da CIP.

²⁶ Páginas 29 e 30 do parecer da CIP.

Em conclusão a CIP refere que:

“Sendo certo que se torna necessário reforçar a fiscalização no tocante às situações irregulares, quer para promover as condições trabalho quer para assegurar a sã concorrência no mercado, não menos importante é ter em conta direitos e princípios fundamentais há muito vigentes no Ordenamento Jurídico português, que sairiam gravemente feridos caso o PL em apreço do PCP fosse aprovado.”²⁷

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

Os elementos disponíveis não permitem determinar ou quantificar eventuais encargos diretos decorrentes da aprovação da presente iniciativa.

²⁷ Página 31 do parecer da CIP.

