



Comissão de Segurança Social e Trabalho

---

**PARECER DA COMISSÃO DE SEGURANÇA SOCIAL  
E TRABALHO**

Projeto de Lei n.º 972/XII (4.ª) do PCP – Combate a precariedade laboral e reforça a proteção dos trabalhadores.

**Autor:** Deputado Nuno Sá  
(PS)



Comissão de Segurança Social e Trabalho

---

## **ÍNDICE**

### **PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA**

### **PARTE II – CONSIDERANDOS**

1. Objeto e motivação da iniciativa legislativa
2. Enquadramento constitucional e legal
3. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

### **PARTE III - POSIÇÃO DO AUTOR**

### **PARTE IV - CONCLUSÕES**

### **PARTE V- ANEXOS**

## PARTE I - NOTA INTRODUTÓRIA

O Projeto de Lei n.º 972/XII/4.ª, que *“Combate a precariedade laboral e reforça a proteção dos trabalhadores”*, foi apresentado pelo Partido Comunista Português, deu entrada na Assembleia da República a 29 de maio de 2015, foi admitido e anunciado em 3 de junho de 2015 e baixou na generalidade à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª).

Em reunião da 10.ª Comissão Parlamentar ocorrida a 17 de junho de 2015, e de acordo com o estatuído no artigo 135.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), a iniciativa foi distribuída, tendo sido designado autor do parecer da Comissão o Senhor Deputado Nuno Sá do Partido Socialista.

O Projeto de Lei em apreço encontra-se agendado para discussão na generalidade na reunião plenária do próximo dia 25 de junho.

A iniciativa em apreço é apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português no âmbito do seu poder de iniciativa, 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 11 Deputados, respeitando 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.

Comissão de Segurança Social e Trabalho

---

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, “Aprova a revisão do Código do Trabalho”, sofreu oito alterações, pelo que, em caso de aprovação, esta será a nona.

Assim, sugere-se que o título da iniciativa passe a ser o seguinte: “Combate a precariedade laboral e reforça a proteção dos trabalhadores (9.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho)”.

Quanto à entrada em vigor da iniciativa, em caso de aprovação, terá lugar 30 dias após a sua publicação, nos termos do artigo 5.º, respeitando o n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário. Contudo, em caso de aprovação, esta iniciativa deverá ter custos para o Orçamento do Estado (OE), pelo que se deve ponderar a alteração da redação do artigo 5.º (Entrada em vigor), adequando-a ao disposto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição (com correspondência no n.º 2 do artigo 120.º do RAR), de forma a fazer coincidir a entrada em vigor com a aprovação do OE posterior à sua publicação.

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

## PARTE II – CONSIDERANDOS

### 1. Objeto e motivação da iniciativa legislativa

Com o presente Projeto de Lei e, de acordo com a exposição de motivos, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, propõe:

- . O alargamento dos critérios da presunção de existência de contrato de trabalho;
- . 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 as exceções a esta regra;
- . O reforço do direito de preferência do trabalhador contratado a termo, obrigando a entidade patronal a refazer todo o processo de recrutamento feito em violação deste direito, dando ao trabalhador a possibilidade de optar entre a reintegração 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, com o máximo de duas renovações;
- . 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.

Comissão de Segurança Social e Trabalho

Para o efeito, o Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português apresenta as correspondentes propostas de alteração da redação dos artigos 12.º, 139.º a 143.º, 145.º e 147.º a 149.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto e pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril.

*De acordo com o PCP, “os dados não deixam margem para dúvidas: nos três primeiros anos deste Governo e consequência direta das suas opções políticas, milhares de pessoas foram atiradas para uma situação de pobreza, perfazendo um total aproximado de 2 milhões e 700 mil de portugueses em situação de risco de pobreza. A taxa de risco de pobreza antes de transferências sociais, em 2013, fixou-se em 47.8% e, após transferências sociais, em 25,9%. O risco de pobreza afeta de forma especialmente grave determinadas camadas da população, como é o caso dos desempregados – 40.5% estão em situação de pobreza. Relativamente ao desemprego, fator de pressão determinante para a imposição de aos trabalhadores da precariedade e dos baixos salários, os dados revelados pelo INE, no final do mês de Abril, apontam para uma taxa de desemprego de 13,5%, em março de 2015. Contudo, se considerarmos os mais de 166 mil trabalhadores desempregados em estágios e formações, os 257 700 inativos (trabalhadores que estando disponíveis para trabalhar não procuraram ativamente emprego nas semanas que antecederam a recolha de dados) e os 251 700 trabalhadores que são obrigados a trabalhar a tempo parcial, quando desejam trabalhar a tempo inteiro, chegar-se-ia à conclusão de que o desemprego atinge cerca de 22.2% da população. Mais de 1 milhão e 100 mil trabalhadores, dos quais 34% são jovens e dos quais 64.5% são desempregados de longa duração. A esmagadora maioria do reduzido emprego criado é precário (como demonstram os cerca de 580 400 trabalhadores isolados a trabalhar a recibo verde), e com salários muito baixos, altos níveis de intensidade de trabalho, horários desregulados e elevados níveis de exploração.”*

Na exposição de motivos, o PCP refere que a precariedade não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos uma condição e fator de progresso e justiça social.

## **2. Enquadramento constitucional e legal**

O direito ao trabalho está constitucionalmente consagrado. Nos termos do artigo 58.º da Constituição da República Portuguesa incumbe 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.”*

O artigo 59.º da mesma Lei Fundamental 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.

No artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa *“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 e, assim sendo, são diretamente aplicáveis e vinculativos quer para entidades públicas quer para entidades privadas.

Remete-se para a nota técnica o enquadramento legal nacional e europeu, bem como os antecedentes e enquadramento doutrinário.

## **3. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria**

Consultada a base de dados da Atividade Parlamentar verificou-se estarem pendentes outras iniciativas sobre matéria conexa, encontrando-se igualmente agendadas para a sessão plenária do próximo dia 25 de junho, as iniciativas melhor identificadas na supra mencionada nota técnica.

### PARTE III – POSIÇÃO DO AUTOR

O autor do presente parecer reserva, nesta sede, a sua posição sobre o Projeto de Lei n.º 972/XII/4.<sup>a</sup>, 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 IV - CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Segurança Social e Trabalho emite o seguinte parecer:

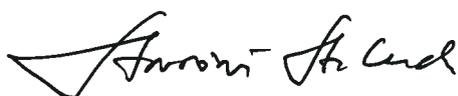
1. A presente iniciativa legislativa, o Projeto de Lei n.º 972/XII/4.<sup>a</sup>, apresentada pelo Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, reúne os requisitos constitucionais, legais e regimentais para ser discutida e votada em Plenário da Assembleia da República.
2. O presente Parecer deve ser remetido a sua Excelência a Presidente da Assembleia da República, nos termos regimentais aplicáveis.

### PARTE V – ANEXOS

Nota Técnica do Projeto de Lei n.º 972/XII (4.<sup>a</sup>).

Palácio de S. Bento, 25 de junho de 2015.

O Deputado Autor do Parecer



(Nuno Sá)

O Presidente da Comissão



(José Manuel Canavarro)

## Projeto de Lei n.º 972/XII (4.ª)

### **Combate a precariedade laboral e reforça a proteção dos trabalhadores (PCP)**

Data de admissão: 3 de junho de 2015

Comissão de Segurança Social e Trabalho (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), Dalila Maulide e Filomena Romano de Castro (DILP).

Data: 23 de junho de 2015.

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

A iniciativa legislativa em apreço – *Combate a precariedade laboral e reforça a proteção dos trabalhadores* –, apresentada pelo Partido Comunista Português, deu entrada em 29/05/2015, foi admitida e anunciada em 03/06/2015 baixando na generalidade nessa data à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.<sup>a</sup>). Na reunião da 10.<sup>a</sup> Comissão de 17/06/2015 foi nomeado autor do parecer o Senhor Deputado Nuno Sá (PS). A sua discussão na generalidade encontra-se já agendada para a sessão plenária do próximo dia 25/06/2015 (Cf. Súmula n.º 103, da Conferência de Líderes de 17/06/2015).

De acordo com a exposição de motivos, "*Porque a precariedade não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos uma condição e fator de progresso e justiça social, o PCP insiste na apresentação de propostas alternativas a este caminho de retrocesso e exploração propondo*<sup>1</sup> – mediante a alteração da redação dos artigos 12.º, 139.º a 143.º, 145.º e 147.º a 149.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterado pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto e pela Lei n.º 28/2015, de 14 de abril:

- *O alargamento dos critérios da presunção de existência de contrato de trabalho;*
- *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 ½ da duração do contrato, reduzindo as exceções a esta regra;*
- *O reforço do direito de preferência do trabalhador contratado a termo, obrigando a entidade patronal a refazer todo o processo de recrutamento feito em violação deste direito, dando ao trabalhador a possibilidade de optar entre a reintegração 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, com o máximo de duas renovações;*

<sup>1</sup> Esta iniciativa legislativa retoma em parte o [Projeto de Lei n.º 331/XII \(2.<sup>a</sup>\) \(PCP\)](#) - Combate a precariedade laboral e reforça a protecção dos trabalhadores na contratação a termo, rejeitado em 25 de janeiro de 2013.

- 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;

## 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 11 Deputados, respeitando 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](#), “Aprova a revisão do Código do Trabalho”, sofreu oito alterações, pelo que, em caso de aprovação, esta será a nona.

Assim, sugere-se que o título da iniciativa passe a ser o seguinte: “Combate a precariedade laboral e reforça a proteção dos trabalhadores (9.ª alteração à [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), que aprova a revisão do Código do Trabalho)”.

Quanto à entrada em vigor da iniciativa, em caso de aprovação, terá lugar 30 dias após a sua publicação, nos termos do artigo 5.º, respeitando o n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário.<sup>2</sup>

### 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](#) da Lei Fundamental 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 de 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.

No que diz respeito à taxa de desemprego, segundo os dados revelados pelo [INE](#), a *estimativa provisória da taxa de desemprego para abril de 2015 situa-se em 13,0%, valor inferior em 0,2 pontos percentuais à estimativa definitiva obtida para março de 2015*.

---

<sup>2</sup> Em caso de aprovação, esta iniciativa deverá ter custos para o Orçamento do Estado (OE), pelo que o legislador deve ponderar a alteração da redação do artigo 5º (Entrada em vigor), adequando-a ao disposto no n.º 2 do artigo 167.º da Constituição (com correspondência no n.º 2 do artigo 120.º do RAR), de forma a fazer coincidir a entrada em vigor com a aprovação do OE posterior à sua publicação.

A estimativa provisória da população desempregada para abril de 2015 é de 667,8 mil pessoas, o que representa um decréscimo de 1,6% face ao valor definitivo obtido para março de 2015 (menos 10,7 mil pessoas). A estimativa provisória da população empregada foi de 4 486,3 mil pessoas, mais 0,5% do que no mês anterior (mais 22,1 mil pessoas).

Em março de 2015, a população desempregada situou-se em 678,5 mil pessoas, tendo diminuído 2,0% face ao mês anterior (13,9 mil). Em fevereiro de 2015 também tinha sido registado um decréscimo no desemprego (de 1,6%), o qual sucedeu a dois meses de acréscimos consecutivos (dezembro de 2014 e janeiro de 2015). Em março de 2015, a taxa de desemprego foi de 13,2%, tendo diminuído 0,3 p.p. face ao mês anterior. Este decréscimo, tal como o da população desempregada, foi também observado em fevereiro de 2015, o qual ocorreu após dois meses de acréscimos consecutivos (dezembro de 2014 e janeiro de 2015), como já foi referido.

Conforme consta dos dados revelados pela [PORDATA](#)<sup>3</sup>, a taxa de risco de pobreza<sup>4</sup>, em 2013, respeitante a Portugal, fixou-se em 46,9% antes de transferências sociais, ficando atrás da Grécia (53,4%), da Hungria (49,6%), da Irlanda (49,8%) e da Roménia (48,2%), e em 18,7% após transferências sociais, ficando atrás de um conjunto de países, como Espanha (20,4%), Bulgária (21,0%), Croácia (19,5%), Itália (19,1%), Grécia (23,1%), Lituânia (20,6%) e Roménia (22,4%).

Segundo os dados revelado pelo [INE](#)<sup>5</sup>, o Inquérito às Condições de Vida e Rendimento, realizado em 2014 sobre rendimentos do ano anterior, indica que 19,5% das pessoas estavam em risco de pobreza em 2013 (face a 18,7% em 2012), apesar do aumento do contributo das transferências sociais, relacionadas com a doença e incapacidade, família, desemprego e inclusão social para a redução do risco de pobreza (7,3 p.p. em 2013 face a 6,8 p.p. em 2012). O aumento do risco de pobreza abrangeu todos os grupos etários, tendo sido mais elevado no caso das/os menores de 18 anos, relativamente aos quais passou de 24,4% em 2012 para 25,6% em 2013. A presença das crianças num agregado familiar está associada ao aumento do risco de pobreza, sendo de 23,0% para as famílias com crianças dependentes e de 15,8% para as famílias sem crianças dependentes.

Manteve-se a tendência de aumento do risco de pobreza para a população em situação de desemprego em 2013: 40,5% face a 40,3% em 2012 e 36,0% em 2010.

<sup>3</sup> Última atualização em 18.5.2015.

<sup>4</sup> De acordo com os dados revelados pela [PORDATA](#).

<sup>5</sup> De 30.01.2015.

No quadro das relações laborais, o atual [Código do Trabalho](#)<sup>6</sup> - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), 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 actividade;*
- 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.*

A doutrina chama a atenção para a *circunstância de os critérios utilizados para distinguir o trabalho subordinado do trabalho autónomo, muitas vezes, só permitirem uma ideia aproximada e consentirem, nos seus próprios termos, gradações subtis e que nem sempre levam a resultados esclarecedores.*

A exposição de motivos da [Proposta de Lei n.º 216/X](#) que deu origem à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, no que concerne aos falsos recibos verdes, menciona que *com o desiderato de combater a precariedade e a segmentação dos mercados de trabalho, alteram-se os pressupostos que operam para a presunção da caracterização do contrato de trabalho e cria-se uma nova contraordenação, considerada muito grave, para cominar as situações de dissimulação de contrato de trabalho, com o desiderato de combater o recurso aos “falsos recibos verdes” e melhorar a eficácia da fiscalização neste domínio.*

De acordo com o Prof. Pedro Romano Martinez<sup>7</sup> o [artigo 12.º do Código do Trabalho 2009](#) corresponde ao [artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003](#), que teve uma primeira versão em 2003, e outra [em 2006 \(Lei n.º 9/2006, de 20 de março, que alterou o Código do Trabalho\)](#) (...). A singular modificação de 2006 nos mais de

<sup>6</sup>Aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), retificado pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), alterado pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro \(e regulamentação\)](#), [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 8 de maio](#), [55/2014, de 25 de agosto](#) e [28/15, de 14 de abril](#).

<sup>7</sup> In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pag.133.

quatrocentos artigos do regime de contrato de trabalho visou substituir uma norma pouco clara e com algumas deficiências técnicas por um preceito com um sentido dificilmente compreensível.

No que respeita ao contrato de trabalho, e segundo o mesmo professor, por via de regra cabe ao trabalhador fazer a prova dos elementos constitutivos do contrato de trabalho ([artigo 342.º, n.º 1 do CC](#)). Para invocar a qualidade de trabalhador, incumbe-lhe provar que desenvolve uma atividade remunerada para outrem, sob autoridade e direção do beneficiário, demonstrando, designadamente, que se integrou na respetiva estrutura empresarial. A prova dos elementos constitutivos do contrato de trabalho é, muitas das vezes, difícil e, para obviar a tal dificuldade, poder-se-ia recorrer à presunção de existência de contrato de trabalho. É essa a solução constante do artigo 8.1 do Estatuto de los Trabajadores (Espanha) e, de forma limitada e mitigada, foi esse o sentido de uma (antiga) proposta legislativa, na qual se previa que a Inspeção-Geral do Trabalho podia presumir estar-se perante um contrato de trabalho, sempre que alguém exercesse a sua atividade em instalações de uma empresa ou organização de outra pessoa; neste caso, a presunção dispensaria a prova da existência do contrato de trabalho, cabendo ao empregador o ónus da prova (negativa): em suma, a prova da inexistência do contrato de trabalho. Esse projeto de alteração legislativa foi abandonado, pelo que a presunção da existência de contrato de trabalho não vigorava na ordem jurídica portuguesa, seguindo-se o regime regra de repartição do ónus da prova<sup>8</sup>.

Defende também o Prof. Pedro Romano Martinez que, do preceito em análise, contrariamente ao que se lê na epígrafe e no respetivo texto, não resulta nenhuma presunção (...). Retira-se que o legislador tem em consideração certos indícios para a existência de subordinação jurídica que são, assim: 1) dependência do prestador da atividade; 2) inserção na estrutura organizativa do beneficiário da atividade; 3) realização da atividade sob as ordens, direção e fiscalização do respetivo destinatário.

Acrescenta, ainda, quanto ao artigo 12.º do CT2009, que a presunção constante do artigo 12.º do CT2009, melhora relativamente à solução anterior (artigo 12.º do CT2003), mas continua a não ser uma verdadeira presunção. Contudo, poderá ficar facilitada a tarefa de qualificação do contrato de trabalho em caso de dúvida, pois permite-se que a verificação de alguns indícios contratuais (teoricamente dois) possa ser suficiente para se entender que a relação jurídica em causa é um contrato de trabalho. É evidente que esta facilitação pode determinar a qualificação de um contrato como de trabalho apesar de faltarem os pressupostos básicos, nomeadamente por força da alínea a); acresce, ainda, que na alínea e) se confunde presunção com presumido<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – *Código do Trabalho Anotado* – 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pag.133 e 134.

<sup>9</sup> In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – *Código do Trabalho Anotado* – 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pag.137.

Por último, o Prof. Pedro Romano Martinez salienta que *tendo em conta a política de combate ao trabalho dissimulado – indiscutivelmente louvável, resultando a dúvida de saber se as soluções deveriam ser incluídas no Código do Trabalho -, há um agravamento da punição, artigo 12.º, n.º 2, do CT2009, se o trabalho subordinado for dissimulado, apresentando-se como autónomo. Este regime enquadra-se numa política que pugna pela limitação do trabalho precário, com algumas consequências em sede de contrato a termo. Todavia, a ideia de «causar prejuízo ao Estado» (parte final do n.º 2) pode ser entendido em sentido muito amplo, que extravasa a relação laboral, nomeadamente por fuga ao fisco<sup>10</sup>.*

No atual Código do Trabalho - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela citada Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a 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 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<sup>11</sup>.*

Ainda no âmbito do contrato de trabalho a termo, há autores<sup>12</sup>, 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*

<sup>10</sup> In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pag.137.

<sup>11</sup> In: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Anotado – 2.ª edição, Coimbra Editora, 2012, pag. 341.

<sup>12</sup> In: MONTEIRO, Luis Miguel e BRITO, Pedro Madeira – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra 2009, pag. 391.

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.

- **Enquadramento internacional**

### **Países europeus**

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia Bélgica, Espanha e França.

#### **BÉLGICA**

Nos termos da [Lei sobre o Contrato de Trabalho, de 1978](#), que teve sucessivas alterações, existem na Bélgica contratos por tempo determinado, contratos para a execução de tarefas, contratos de substituição e contratos para a execução de trabalho temporário (concluído diretamente entre empregador e trabalhador).

Nos termos do artigo 7.º da Lei, o contrato de trabalho pode ser celebrado quer com duração determinada ou para a realização de tarefa determinada, quer com duração indeterminada, não podendo ser celebrados contratos para a vida.

A celebração sucessiva de contratos de trabalho por tempo determinado sem que haja uma interrupção que possa ser imputável ao trabalhador implica a conversão do contrato em contrato por tempo indeterminado, salvo se o empregador puder provar que a sucessão de contratos se justifica pela natureza do trabalho ou por outras razões legítimas. Nestes termos, e em derrogação à regra geral, é possível concluir no máximo quatro contratos por tempo determinado, que não podem, em cada celebração, ser inferiores a três meses, desde que a duração total dos contratos sucessivos não exceda os dois anos (artigo 10.º bis, n.º 2).

Mediante autorização prévia do serviço designado para o efeito pelo Rei ([Controlo das Lei Sociais](#)), pode ser celebrado contrato com duração determinada, o qual não pode, em cada celebração, ser inferior a seis meses, desde que a duração total dos contratos sucessivos não exceda os três anos (artigo 10.º bis, n.º 3).

A celebração sucessiva deste tipo de contratos sem respeito por estas determinações implica a sua conversão em contratos por tempo indeterminado.

Os contratos para a execução de tarefas e os contratos de substituição têm celebração restrita pela sua natureza.

O contrato para a execução de um trabalho temporário só pode ser celebrado:

- para substituir um trabalhador permanente;
- para responder a um aumento temporário de trabalho;
- para assegurar a realização de um trabalho excecional.

Os contratos de substituição não podem durar mais de 2 anos.

A duração máxima dos contratos de trabalho temporário (6 meses em caso de licença por motivo grave, 3 meses em caso de licença com pré-aviso e 3 meses com possibilidade de renovação até um período igual nos restantes casos) foi fixada por convenção coletiva.

Por último, cumpre referir a [Lei de 5 de Junho de 2002, sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée](#), que, no artigo 4.º, dispõe que, no que respeita às condições de trabalho, os trabalhadores contratados por tempo determinado não podem ser tratados de forma menos favorável que os trabalhadores com contrato por tempo indeterminado em posição comparável.

## ESPANHA

Em Espanha, o [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](#) (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.

Nos termos do [artigo 8.º 1](#) do referido diploma, o contrato de trabalho pode ser celebrado por escrito ou verbalmente. 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.

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](#). 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 por 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, 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 de favorecer a empregabilidade dos trabalhadores, nomeadamente o [Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero](#) que estabelece medidas para a reforma do mercado laboral.

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.

## FRANÇA

Em França, o contrato de trabalho por tempo determinado (*contrat à durée déterminée – CDD*) apenas pode ser celebrado para a realização de uma tarefa precisa e temporária, nos casos previstos na lei. Independentemente do motivo que dê origem à sua celebração, estes contratos não podem ter por objeto, nem por efeito, criar um posto de trabalho ligado à atividade normal e permanente da empresa. Os contratos concluídos fora destas balizas legais podem ser convertidos em contratos por tempo indeterminado.

De acordo com os artigos 1242-2 e 1242-3 do [Code du Travail](#), são as seguintes as situações em que é admissível a celebração de CDD:

- substituição de um trabalhador nos casos de:
  - ausência;
  - passagem provisória a horário a tempo parcial;
  - suspensão do contrato de trabalho;
  - saída definitiva, antes da supressão do posto de trabalho, após consulta da comissão de trabalhadores ou dos delegados dos trabalhadores;

- expectativa de entrada efetiva ao serviço do trabalhador recrutado através de contrato com duração indeterminada chamado a substituí-lo;
  - aumento temporário da atividade da empresa;
  - empregos sazonais ou para os quais, em certos sectores de atividade definidos legal ou convencionalmente, é habitual não recorrer ao contrato de trabalho com duração indeterminada, em razão da natureza da atividade exercida ou do carácter temporário do emprego em causa;
  - substituição de um chefe de empresa nos sectores artesanal, industrial ou comercial, ou de pessoa que exerça profissão liberal;
  - substituição do chefe de uma exploração agrícola;
  - para satisfazer disposições legais destinadas a favorecer certas categorias de pessoas sem emprego;
  - sempre que o empregador se comprometa, por duração e nas condições determinadas por decreto, a assegurar complemento de formação profissional ao trabalhador.
- Pode ser ainda celebrado CDD para efeitos de contrato de aprendizagem.

Nos seis meses que se sigam a um despedimento por razões económicas, fica vedada a celebração de contratos de trabalho de duração determinada a título de aumento temporário de atividade (artigo L1224-5).

É ainda proibida a celebração de contratos de trabalho com duração determinada para substituir trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso por motivo de conflito coletivo de trabalho, e para a realização de trabalhos particularmente perigosos previstos no artigo L4154-1.

Para além do exposto, a lei francesa determina a aplicação de um prazo de carência, calculado em função da duração do contrato, após a cessação de um contrato de trabalho por tempo determinado, durante o qual não pode ser celebrado contrato de trabalho por duração determinada, nem contrato de trabalho temporário (artigo L1244-3). Esse período de carência corresponde a:

- um terço da duração do contrato de trabalho objeto de cessação, se a duração do contrato (renovações incluídas) for de 14 dias ou mais;
- metade da duração do contrato objeto de cessação, se a duração do contrato (renovações incluídas) for inferior a 14 dias.

O período de carência não pode ser invocado, de harmonia com o artigo L1244-4, se o contrato em apreço tiver sido concluído para assegurar a substituição de um trabalhador temporariamente ausente ou de um trabalhador com contrato sob suspensão, se ocorrer nova ausência do trabalhador substituído; se esse mesmo contrato tiver sido concluído para a execução de trabalhos urgentes necessários por razões de segurança; se o contrato de trabalho tiver sido concluído para prover um posto de trabalho sazonal ou se se referir a certos sectores de atividade definidos legal ou convencionalmente, é habitual não recorrer ao contrato de trabalho com duração indeterminada, em razão da natureza da atividade exercida ou do carácter temporário do emprego em causa; se o contrato tiver sido concluído para assegurar a substituição de uma das pessoas mencionadas

nos n.ºs 4 e 5 do artigo L1242-2; se o contrato tiver sido celebrado em aplicação do artigo L-1242-3; se a cessação do contrato tiver ocorrido por iniciativa do trabalhador; e se o trabalhador tiver recusado a renovação do contrato, pela duração do contrato não renovado.

A duração máxima de um *CDD* encontra-se prevista no artigo L1242-8 e varia de acordo com a situação que deu origem à celebração do contrato. O portal de informação ao público disponibiliza uma [infografia](#) com a indicação das durações máximas em cada caso.

O [Code du Travail](#) determina a atribuição das seguintes compensações em caso de cessação do contrato de trabalho:

- em caso de contrato de trabalho por tempo indeterminado ([artigos R1234-1 e ss.](#), ex vi artigo L1234-1), o trabalhador com mais de um ano de serviço neste regime tem direito a uma *indemnité de licenciement* não inferior a uma soma calculada nos seguintes termos:
- se o despedimento ocorrer por motivo pessoal, a indemnização corresponde a pelo menos um décimo de salário mensal por ano de antiguidade. A partir dos dez anos de antiguidade, o mínimo indemnizatório eleva-se para um décimo de salário mensal por ano de antiguidade, acrescido de um quinze avos de salário por cada ano de antiguidade para além dos dez anos;
- se o despedimento ocorrer por motivos económicos, a compensação do trabalhador não pode ser inferior a dois décimos de salário mensal por ano de antiguidade. A partir dos dez anos de antiguidade, o mínimo indemnizatório eleva-se para dois décimos de salário mensal por ano de antiguidade, acrescido de dois quinze avos de salário por cada ano de antiguidade para além dos dez anos;
- em caso de cessação de contrato de trabalho por tempo determinado, o trabalhador tem direito a uma compensação pela sua situação de precariedade de valor igual a 10% da remuneração total bruta paga ao trabalhador a pagar juntamente com o último salário ([artigo L1243-8](#)). Este valor pode ser diminuído para 6% em virtude de convenção coletiva ou acordo de empresa segundo a qual se ofereçam contrapartidas a estes trabalhadores sob a forma de formação profissional;
- em caso de cessação de contrato de trabalho temporário ou de outro tipo de contrato de colocação à disposição, o trabalhador tem direito a uma compensação pela sua situação de precariedade de valor igual a 10% da remuneração total bruta paga ao trabalhador a pagar juntamente com o último salário ([artigo 1251-32](#)).

## IV. Iniciativas Legislativas e Petições pendentes sobre a mesma matéria

---

### • Iniciativas Legislativas

Efetuada uma pesquisa à base de dados da atividade parlamentar (AP), verificou-se que, neste momento, se encontram pendentes e serão discutidas em conjunto com esta iniciativa, na mesma sessão plenária de 25/06/2015, as seguintes iniciativas versando sobre idêntica matéria:

- [Projeto de Lei n.º 971/XII/4.ª \(PCP\)](#) - Combate a precariedade, impedindo o recurso a medidas indevidamente consideradas como promotoras de emprego, como CEI's, CEI's + e Estágios-Emprego, para responder a necessidades permanentes dos serviços públicos e empresas;
- [Projeto de Lei n.º 1010/XII/4.ª \(BE\)](#) - Proíbe e regulariza o recurso a contratos emprego e inserção e contratos emprego e inserção +;
- [Projeto de Resolução n.º 1548/XII/4.ª \(BE\)](#) – Recomenda medidas de combate à precariedade e reformula as regras dos estágios emprego.

### • Petições

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não existe qualquer petição versando sobre idêntica matéria.

## V. Consultas obrigatórias e/ou facultativas

---

### • Consultas facultativas

Caso a Comissão competente assim o entenda, e em sede de eventual apreciação na especialidade, poderá ser suscitada a audição ou o parecer escrito do membro do Governo competente em razão da matéria bem como dos parceiros sociais com assento na concertação social.

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

---

Em caso de aprovação a presente iniciativa parece poder implicar encargos para o Orçamento do Estado, mas os elementos disponíveis não permitem determinar ou quantificar tais encargos.