

Purificação Nunes

De: Comissão 10ª - CSST XII
Para: Iniciativa legislativa; DRAA 2ª Série Publicação
Cc: DAPLEN Correio; DAC Correio
Assunto: Parecer do PJI n.º 285/XII/2ª (GOV)
Anexos: Parecer_PJI 285_XII_BE.docx; NT_PJI_285_XII_BE.doc

Caros colegas,

Encarrega-me o Senhor Presidente da **Comissão de Segurança Social e Trabalho** de enviar o parecer da iniciativa legislativa em epígrafe, aprovado na reunião de **23 de janeiro de 2013, por unanimidade**, da autoria do Senhor **Deputado Adriano Rafael Moreira (PSD)**.



Purificação Nunes

Divisão de Apoio às Comissões

Secretária da Comissão de Segurança Social e Trabalho (CSST)

Palácio de S. Bento, 1249-068 Lisboa

Telefone directo: (+351) 213919656 Extensão: 11656

Email: mariadapurificacao.nunes@ar.parlamento.pt

 Por favor pense na sua responsabilidade ambiental antes de imprimir esta mensagem



Comissão de Segurança Social e Trabalho

PARECER

Projeto de Lei n.º 285/XII (2.ª) (BE)

**“Clarifica os contratos a prazo, protegendo os trabalhadores – quarta alteração à
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho)”**

**Autor: Deputado Adriano
Rafael Moreira (PSD)**



Comissão de Segurança Social e Trabalho

ÍNDICE

NOTA PRÉVIA

PARTE I – CONSIDERANDOS

ARTIGO 140.º

ARTIGO 143.º

ARTIGO 144.º

ARTIGO 147.º

ARTIGO 148.º

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV- ANEXOS

Nota prévia

1 – A iniciativa legislativa deu entrada na mesa da Assembleia da República em 18/09/2012, tendo baixado, por despacho de 20/09/2012 da Senhora Presidente da Assembleia da República, à Comissão de Trabalho e Segurança Social, no cumprimento do n.º 1 do artigo 129.º do Regimento da Assembleia da República (RAR).

2 – Em 25/09/2011 foi designado autor do parecer o Deputado Adriano Rafael Moreira.

3 – Nos termos e para os efeitos dos artigos 54.º, n.º 5, alínea d), e 56.º, n.º 2, alínea a), da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a revisão do Código do Trabalho), o projeto de lei foi publicado no Diário da Assembleia da República no dia 03.10.2012 para apreciação pública pelo período de 30 dias.

4 – Nos termos do artigo 131.º do RAR foi elaborada pelos serviços, em 08/01/2013, a respetiva nota técnica.

Parte I – Considerandos

1 – O Grupo Parlamentar do BE propõe, com o presente Projeto de Lei, a alteração dos artigos 140.º, 143.º, 144.º, 147.º e 148.º da subsecção I – Contrato a termo resolutivo, da Secção II – Modalidades de contratos de trabalho, da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

2 – As alterações propostas aos artigos em apreço são as seguintes.

- a) Revogação da possibilidade de substituição de trabalhador em relação ao qual esteja pendente processo judicial de apreciação da licitude de despedimento prevista no artigo 140.º, 2, alínea a);
- b) Limitação da duração máxima da atividade sazonal para um período não superior a 6 meses para efeitos de ser considerada atividade temporária justificativa de contrato de trabalho a termo (alteração do artigo 140.º, 2, alínea e);

Comissão de Segurança Social e Trabalho

-
- c) Revogação da possibilidade de celebração de contrato a termo nas situações previstas no artigo 140.º, 4);
 - d) Impossibilidade de celebração de contrato de trabalho a termo quando tiver ocorrido um processo de despedimento coletivo ou de extinção de posto de trabalho nos 12 meses anteriores (nova redação do n.º 5 do artigo 140.º);
 - e) Aumento da duração mínima do contrato de trabalho a termo nos casos de sucessão de contratos fixada no artigo 143.º, 1;
 - f) Eliminação das exceções à necessidade de duração mínima dos contratos no caso de sucessão contratual previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 do artigo 143.º;
 - g) Extensão aos trabalhadores em licença de parentalidade da obrigação de informação a que o empregador está obrigado no n.º 3 do artigo 143.º;
 - h) Alteração do regime de conversão em contrato de trabalho sem termo previsto no artigo 147.º;
 - i) Alteração dos limites de duração máxima do contrato de trabalho a termo certo e a termo incerto fixados no artigo 148.º, n.ºs 1 e 4, respetivamente.

3 – Reproduz-se de seguida a redação em vigor dos artigos a alterar, assinalando-se as alterações de texto propostas, rasurado, o que é eliminado pelo GP do BE; em itálico, o que é aditado pelo GP do BE:

Artigo 140.º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1 – O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 – Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- ~~b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;~~
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

Comissão de Segurança Social e Trabalho

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima, **não superior a 6 meses**;

f) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3 – Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) a e c) ou e) a h) do número anterior.

~~4 – Além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:~~

~~a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores;~~

~~b) 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.~~

5 – Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo resolutivo quando não tiver ocorrido um processo de despedimento coletivo ou de extinção de posto de trabalho nos doze meses anteriores.

5 6 – Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contrato de trabalho a termo.

6 7 – Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.ºs 1 a 4.

Artigo 143.º

Sucessão de contrato de trabalho a termo

Comissão de Segurança Social e Trabalho

1 – A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a ~~um terço~~ **dois terços** da duração do contrato, incluindo renovações.

2 – O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) ~~Acréscimo excecional da atividade da empresa, após a cessação do contrato;~~
- c) ~~Atividade sazonal;~~
- d) ~~Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.~~

3 – Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no n.º 1.

Artigo 144.º

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1 – O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2 – O empregador deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3 – O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, **ou um trabalhador em licença de parentalidade.**

4 – O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

5 – Constitui contra-ordenação leve a violação do disposto neste artigo.

Comissão de Segurança Social e Trabalho

Artigo 147.º

Contrato de trabalho sem termo

1 – Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

- a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;
- b) Celebrado fora dos casos previstos nos n.ºs 1, 3 ou 4 do artigo 140.º;
- c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;
- d) Celebrado em violação do disposto no n.º 1 do artigo 143.º.

2 – Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto no artigo 149.º;
- ~~b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações a que se refere o artigo seguinte;~~
- b) O celebrado fora dos casos previstos nos n.ºs 1 ou 3 do artigo 140.º;**
- c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos ~~15~~ 5 dias após a verificação do termo.

3 – Em situação referida no n.º 1 ou 2, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho, exceto em situação a que se refere a alínea d) do n.º 1, em que compreende o tempo de trabalho prestado em cumprimento dos contratos sucessivos.

Artigo 148.º

Duração de contrato de trabalho a termo

1 – O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder **os 12 meses**.

- ~~a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;~~

Comissão de Segurança Social e Trabalho

~~b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;~~

~~e) Três anos, nos restantes casos.~~

2 – O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 – Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

4 – A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis três anos.

5 – É incluída no cômputo do limite referido na alínea c) do n.º 1 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Parte II – Opinião do Deputado Autor do Parecer

O autor do parecer reserva a sua posição para discussão da iniciativa legislativa em plenário.

Parte III – Conclusões

1 – O Grupo Parlamentar do BE propõe, com o presente Projeto de Lei, a alteração dos artigos 140.º, 143.º, 144.º, 147.º e 148.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), relativos ao regime jurídico do contrato a termo.

2 – O presente Projeto de Lei cumpre todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação.



Comissão de Segurança Social e Trabalho

3 – Deverá o presente parecer ser remetido a Sua Ex.^a a Presidente da Assembleia da República.

Palácio de S. Bento, 21 de janeiro de 2013.

O Deputado Autor do Parecer

(Adriano Rafael Moreira)

O Presidente da Comissão

(José Manuel Canavarro)



Comissão de Segurança Social e Trabalho

Parte IV- Anexos

Projeto de Lei n.º 285 /XII (2.ª) (BE)

Clarifica os contratos a prazo, protegendo os trabalhadores - quarta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho

Data de admissão: 20 setembro de 2012

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 e Maria João Costa (DAC), Paula Granada (BIB), António Almeida Santos (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP).

Data: 28 de dezembro de 2012.

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

O projeto de lei em apreço, da iniciativa do Bloco de Esquerda, que clarifica os contratos a prazo, protegendo os trabalhadores, constituindo a quarta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho, deu entrada a 18 de setembro, foi anunciado a 20 de setembro e baixou nessa data à Comissão de Segurança Social e Trabalho, tendo sido designado autor do parecer o Senhor Deputado Adriano Rafael Moreira (PSD) na reunião da Comissão de 25 de setembro de 2012.

Alega o Bloco de Esquerda na exposição de motivos do projeto de lei em análise que *“A crise provou o que há muito as trabalhadoras e os trabalhadores sabiam: quanto maior a precariedade maior o desemprego. Aliás, a redução dos direitos laborais e a constante incerteza quanto ao futuro impede a efetivação de direitos laborais, favorece o abuso de empregadores sem escrúpulos e afeta dramaticamente decisões pessoais como a saída da casa dos pais ou a maternidade/paternidade. A desigualdade criada pela situação precária é visível no abaixamento salarial que ocorre e que ronda os 30% - o ganho médio horário de um contrato sem termo era em 2010 de 6,5 €/h e de um contrato a termo de 4,68 €/h (QP, MSSS, 2010) -; para além de mais horas de trabalho não remuneradas e piores condições de trabalho face aos trabalhadores com contratos sem termo. Há ainda outro problema económico grave associado à precariedade e à intensa rotatividade dos profissionais das empresas: a perda de capital humano específico. A produtividade das empresas é negativamente influenciada pela perda constante de conhecimento que os trabalhadores levam consigo ao saírem das empresas. A precariedade afeta a competitividade das empresas e do país.”*

Com o projeto de lei em apreço, o Bloco de Esquerda propõe alterações aos artigos 140.º, 143.º, 144.º, 147.º e 148.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, de forma a impedir a contratação a prazo para funções permanentes; a clarificar a admissibilidade da contratação a prazo; a combater o desemprego; e a promover a competitividade e a produtividade.

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 Bloco de Esquerda, nos termos do artigo 167.º da Constituição e do 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 oito 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, 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]. Porém, a expressão: *“quarta alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova a revisão do Código do Trabalho”*, deve constar entre parêntesis, para se distinguir do título propriamente dito, que deve ser o seguinte: *“Clarifica os contratos a prazo, protegendo os trabalhadores (quarta 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 data da sua aprovação, nos termos do artigo 3.º do projeto¹.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

Ao longo da última década a economia portuguesa registou um crescimento económico muito modesto e um significativo abrandamento do produto potencial. Em simultâneo, o mercado de trabalho foi incapaz de criar empregos em termos líquidos, apresentando sinais de uma forte segmentação, e a taxa de desemprego aumentou de forma persistente.

A este respeito, o [Relatório do Conselho de Administração do Banco de Portugal](#) 2010 refere que a maioria dos trabalhadores que transitou do emprego para o desemprego tinha um contrato a termo ou outra forma de trabalho ocasional. O aumento do desemprego, à semelhança do observado em 2009, ocorreu de forma generalizada, abrangendo todas as faixas da população e sectores da economia.

¹ Uma vez que não é possível saber-se com exatidão quantos dias decorrem desde a aprovação de uma iniciativa até à sua publicação, talvez se pudesse melhorar a redação do artigo 3.º, substituindo-se o termo “aprovação” por “publicação”.

O mesmo relatório também refere que (...) *Todas as formas de emprego apresentaram uma diminuição em 2010, com exceção dos contratos a termo (ver quadro 4.2.2 e gráfico 4.2.3 da pág.129). As outras formas de emprego registaram uma forte contração, como resultado principalmente da marcada redução do emprego por conta própria (quer isolados quer empregadores).*

Quanto aos contratos a termo, o mesmo relatório salienta que *em relação à composição do emprego por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho, o peso do conjunto dos contratos a termo e dos contratos de prestação de serviços no total desta categoria de emprego registou uma subida em 2010, regressando à tendência de aumento observada desde 1995 e apenas interrompida nos anos de recessão económica de 2003 e 2009 (Gráfico 4.2.4). Em 2010, verificou-se uma diminuição de 1.5 por cento no número de trabalhadores com contrato sem termo, um crescimento de 6.3 por cento do número de trabalhadores com contrato a termo e uma diminuição de 10.3 por cento do número de contratos de prestação de serviços (Quadro 4.2.2).*

Quanto ao desemprego e o papel dos contratos a termo, o referido relatório acrescenta que *o total dos fluxos entre os vários estados do mercado de trabalho – inatividade, emprego e desemprego – representou 6.9 por cento da população ativa em 2010, valor ligeiramente abaixo do observado em 2009 (7.4 por cento). O gráfico 4.2.13, apresenta as médias trimestrais desses fluxos ao longo de 2010. (...) Apesar das recentes alterações legislativas, Portugal ainda apresenta uma elevada proteção formal do emprego permanente, quando comparada com a existente noutros países europeus. Em consequência, os contratos a termo e o auto emprego apresentam, em Portugal, um comportamento acentuadamente pro-cíclico, contribuindo para a redução do desemprego no início das fases de expansão, mas sofrendo fortes contrações nas fases baixas do ciclo. A evidência empírica mostra que as grandes empresas, para diminuírem o seu nível de emprego, recorrem principalmente à redução das contratações (em oposição a um aumento das separações). Adicionalmente, a maior parte da rotação de trabalho é feita através dos contratos a termo. Neste contexto, o Quadro 4.2.3 evidencia que em 2010 a proporção dos empregados de longa duração subiu 0.2 p.p. e a duração média do emprego aumentou 1.3 meses.*

O referido relatório acrescenta ainda que, *apesar de se observar um ligeiro abrandamento, manteve-se em 2010 a tendência de aumento do peso dos contratos a termo nos fluxos do desemprego (inatividade) para o emprego, correspondendo a 87 por cento (79 por cento) do total (Gráfico 4.2.14). A proporção de trabalhadores com contrato a termo a passar do emprego para o desemprego ou inatividade também diminuiu face a 2009 mas continua a representar quase dois terços dos fluxos.*

Quanto à taxa de desemprego o mesmo relatório menciona que *a evolução do mercado de trabalho em 2010 ficou marcada pelo forte aumento da taxa de desemprego, atingindo 10.8 por cento face a 9.5 por cento em 2009 e 7.6 por cento em 2008. A taxa de desemprego apresentou uma dinâmica crescente a partir do terceiro*

trimestre de 2008, atingindo 11.1 por cento no último trimestre de 2010. O aumento do desemprego ocorreu de forma generalizada, abrangendo quase todas as faixas da população, independentemente do género, idade, escolaridade, tipo de contrato e região de residência.

Nota: Os gráficos e os quadros referidos no texto do relatório encontram-se nas págs. 129 à 136.

O [Código do Trabalho \(CT2009\)](#)² aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X](#), na Subsecção I, da Secção IX, do Capítulo I, do Título II, consagra no artigo 140.º, a admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo; no artigo 143.º, a sucessão de contrato de trabalho a termo; no artigo 144.º, o dever de informações relativas a contrato de trabalho a termo; no artigo 147.º, define o contrato de trabalho sem termo; e no artigo 148.º a duração de contrato de trabalho a termo.

O artigo 140.º do CT2009 estabelece que o contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, obedecendo às situações elencadas nos n.ºs 2, 3, e 4 do referido artigo.

O n.º 1 do artigo em anotação mantém a técnica utilizada pelo CT2003, de estabelecer os fundamentos para a contratação a termo através de cláusula geral, densificada com exemplos e complementada por situações de admissibilidade de contratação a termo fora do âmbito daquela cláusula geral, mas com duração limitada no tempo. *Deste modo, é lícita a contratação a termo, certo ou incerto, independentemente do elenco legal, sempre que se verifique necessidade temporária de trabalho, aferida segundo critérios empresariais: é este o sentido da expressão “necessidades temporárias da empresa”. Só há contratação lícita ao abrigo da referida cláusula geral quando objetivamente existam, reportadas a determinada realidade organizacional, necessidades de trabalho subordinado limitadas no tempo*, defendem, assim, os Drs Luis Miguel Monteiro e Pedro Madeira de Brito³.

Os referidos autores entendem que a expressão “necessidade temporária da empresa” *supõe um critério de medida da temporaneidade, pois se necessidade temporária é aquela cujo fim no tempo é previsível, é seguro que nem todas as necessidades previsivelmente limitadas no tempo permitem contratar a termo: basta pensar que ainda é antecipável no tempo o fim de necessidade que se estima durar 20 anos.*

Crê-se que ao impor duração máxima para a vigência dos contratos destinados a satisfazer necessidades temporárias, o legislador forneceu o critério da medida admissível da natureza temporária que justifica a

² O [Código do Trabalho \(CT2009\)](#) foi 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](#) (retificada pela [Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho](#)) e [47/2012, de 29 de agosto](#).

³ In: MONTEIRO, Luis Miguel e BRITO, Pedro Madeira – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra 2009, pags. 381 e 382.

contratação. Isto é, são necessidades temporárias as que possam ser satisfeitas por contratos até seis anos de duração (cfr. artigo 148.º, n.º 4, no caso do contrato a termo incerto).

Para além da necessidade temporária da empresa, o legislador considerou fundamentarem o recurso ao contrato a termo por razões empresariais relacionadas com a diminuição do risco de determinadas atividades e motivos de política de emprego (n.º 4 do artigo em anotação). A dicotomia entre necessidades temporárias e outros fundamentos para a contratação a termo é claramente evidenciada com a separação entre os n.ºs 2 e 3 e o n.º 4 do artigo em anotação. A ela corresponde, por outro lado, diferente relação entre motivo justificativo e duração do contrato.

Os citados autores sublinham que na situação enunciada no corpo do n.º 1 e exemplificada nas diversas alíneas do n.º 2 do artigo 140.º, exige-se a adequação da duração do contrato à subsistência da necessidade que o justifica; ou seja, o contrato não pode exceder a duração da necessidade. Nos casos do n.º 4, os motivos que justificam a contratação a termo não fornecem prazo para esta. Com efeito, subjacentes a estas possibilidades de contratação a termo estão os referidos motivos de diminuição do risco empresarial e de política de emprego, pelo que a limitação temporal da contratação decorre não da natureza dos motivos justificativos, mas de juízo do legislador quanto à duração máxima de um vínculo precário, no caso, dezoito meses ou dois anos, respetivamente decorrentes das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 148.º⁴

Ainda no âmbito do contrato de trabalho a termo, os mesmos autores, sublinham 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 contrato⁵.*

A consequência da sucessão de contratos (que não apenas a termo) para o mesmo posto de trabalho encontra-se prevista no artigo 147.º.

O XIX Governo Constitucional assumiu o compromisso no seu Programa, no Capítulo «Finanças Públicas e Crescimento», relativo ao Emprego e ao Mercado de Trabalho, de permitir, a título excecional, a renovação dos contratos de trabalho a termo que caducassem no período de doze meses. Neste sentido foi aprovada a

⁴ *In:* MONTEIRO, Luis Miguel e BRITO, Pedro Madeira – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra 2009, pag. 383.

⁵ *In:* MONTEIRO, Luis Miguel e BRITO, Pedro Madeira – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra 2009, pag. 391.

Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, a qual estabelece um regime de renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo, celebrados ao abrigo do disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que atinjam o limite máximo da sua duração até 30 de junho de 2013.

A exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 25/XII que deu origem à Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, refere que *este regime, que apresenta uma natureza transitória e excecional, é motivado pelo atual contexto de crise económica e de desemprego e revela-se necessário e adequado à situação de muitos trabalhadores, prosseguindo o objetivo de contribuir para a manutenção do respectivo vínculo contratual.*

Após a revisão do CT2009, o contrato a termo certo passou a ter a duração máxima de três anos, sendo admitidas três renovações.

Com a entrada em vigor da Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, podem ser objeto de duas renovações extraordinárias os contratos de trabalho a termo certo que, até 30 de Junho de 2013, atinjam os limites máximos de duração estabelecidos no n.º 1 do artigo 148.^o do atual Código do Trabalho.

A Lei n.º 3/2012, de 10 de janeiro, não se aplica aos contratos de trabalho a termo incerto⁷, uma vez que, de acordo com o disposto no n.º 6 do artigo 7.^o da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o limite máximo de seis anos teve início à data de entrada em vigor desta lei, donde resulta que o mesmo apenas será atingido em fevereiro de 2015.

Por último, refere-se que, sobre a matéria em apreço, o Grupo Parlamentar do BE apresentou na passada sessão legislativa o Projeto de Lei n.º 2/XII/1.^a, que foi rejeitado, na generalidade, em Plenário, com os votos contra do PSD, PS, CDS-PP, e os votos a favor da Deputada Isabel Alves Moreira (PS), PCP, BE, e PEV.

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

BASSANINI, Andrea; NUNZIATA, Luca; VENN, Danielle - Job protection legislation and productivity growth in OECD countries. Economic policy. London. ISSN 0266-4658. N.º 58 (Apr. 2009), p. 349-402 - Cota: RE-329

⁶ O n.º 1 do artigo 148.º do CT estabelece que “o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos demais casos previstos no n.º 4 do artigo 140.º;

c) Três anos, nos restantes casos.”

⁷ Nos termos do n.º 4 do artigo 148.º do CT, a duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a seis anos.

⁸ O n.º 6 do artigo 7.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, determina que o regime estabelecido no n.º 4 do artigo 148.º do Código do Trabalho, anexo à presente lei, relativo à duração de contrato de trabalho a termo incerto aplica-se a situações constituídas ou iniciadas antes da sua entrada em vigor, contando-se o período de seis anos aí previsto a partir da data de entrada em vigor da presente lei.”

Resumo: Parte-se do princípio que à medida que a idade das populações dos países da OCDE aumenta e a população ativa diminui, se torna cada vez mais importante o crescimento da produtividade e o incremento da participação de grupos demográficos sub-representados no mercado de trabalho. Assim, as políticas de promoção da produtividade são fundamentais nas próximas décadas. No entanto, pouco se sabe sobre o efeito da legislação, relativa à proteção laboral, na produtividade. Este artigo pretende analisar precisamente esta questão com vista a ajudar à tomada de decisões políticas nesta área.

CORREIA, António Damasceno - Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: o tratamento jurisprudencial. [Questões laborais. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 26. n.º 33 \(Jan.- Jun. 2009\), p. 61-115](#) - Cota: RP-577

Resumo: O autor considera que o ponto central das regras atinentes ao contrato a termo é a problemática dos motivos justificativos para a admissibilidade deste género contratual. Independentemente desse aspeto nuclear, analisa 16 princípios estruturantes da contratação a termo. Também é dado relevo às questões atinentes às formalidades, à duração máxima destes contratos e à sua caducidade. Comenta, e por vezes critica, o tratamento jurisprudencial dado por alguns tribunais de instâncias superiores.

Conclui que se criaram regras que permitiram contribuir para uma maior harmonia do sistema jurídico: entende que o legislador terá tentado gerar um equilíbrio na gestão desta relação contratual tendo presente que ela serve de escape ou solução alternativa ao mais rígido esquema normativo do contrato individual de trabalho e do seu modo de extinção, por forma a que os empregadores fiquem melhor preparados para cenários menos favoráveis que o mercado e a economia possam vir a originar.

CORREIA, António Damasceno - A noção de trabalhador ausente ou temporariamente impedido para efeitos de contratação a termo. [Recursos humanos magazine. Lisboa. A. 10. n.º 64 \(Set.- Out. 2009\), p. 30-40](#) - Cota: RP-810

Resumo: Na opinião do autor, o contrato a termo certo e incerto e outros vínculos contratuais não permanentes têm representado um dos instrumentos de flexibilização da gestão empresarial. A estratégia prosseguida pela política laboral dos últimos governos visou dotar esta legislação de maior adaptabilidade à realidade, contribuindo para ajustar o sistema jurídico nacional às exigências dos empresários portugueses e dos investidores estrangeiros.

Com o presente artigo, pretende delinear o modo como esta questão tem sido encarada pelos vários operadores e a forma como o legislador entendeu o conceito de trabalhador ausente ou temporariamente impedido, evitando desta forma que o empregador incorra em contratação a termo ilícita. Finalmente, o

comentário à jurisprudência pretende esclarecer a forma como os magistrados de instâncias superiores têm encarado esta matéria.

FRANÇA. Ministère de l'emploi, du travail et de la santé. **Guide pratique du droit du travail**. 12e éd. Paris: La Documentation Française : Ministère de l'emploi, du travail et de la santé, 2012. 841 p. (Les indispensables). ISBN 978-2-11-008721-8. - Cota: 12.06.9 - 152/2012

Resumo: O presente guia apresenta as reformas mais recentes do direito do trabalho em França. No capítulo 2, aborda o contrato de trabalho nas suas variadas vertentes, nomeadamente, o contrato de duração determinada, o trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial e o trabalho intermitente. Esta edição inclui todas as novidades regulamentares e legislativas e ainda a jurisprudência francesa mais recente.

GOMES, Maria Irene - Primeiras reflexões sobre a revisão do regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho. [Scientia iuridica: revista de direito comparado português e brasileiro. Braga. ISSN 0870-8185. T. 58, n.º 318 \(Abr.-Jun. 2009\), p. 281-310](#) - Cota: RP-92

Resumo: Neste artigo, são analisadas as alterações introduzidas ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo pelo novo Código do Trabalho, nomeadamente: quanto à natureza do regime jurídico, requisitos materiais, requisitos formais, contratos sucessivos, duração máxima dos contratos de trabalho a termo e renovação do contrato a termo certo.

MACHADO, Susana Sousa - **Contrato de trabalho a termo: a transposição da directiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades**. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. 393 p. ISBN: 978-972-32-1738-4. - Cota: 12.06.9 - 629/2009

Resumo: A autora lamenta que em Portugal não seja promovido um amplo debate sobre a possibilidade, oferecida pelo Tratado, de transposição das diretivas através de convenção coletiva de trabalho, apesar de esta ser uma figura constitucionalmente aceite. Neste livro, procura determinar se a implementação do direito comunitário no âmbito da contratação a termo é total ou parcial.

Coloca a questão se a legislação nacional não prejudica o efeito útil da Diretiva e se está em conformidade com os objetivos enunciados no acordo-quadro, que pretende melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo, garantir a aplicação do princípio de não-discriminação e, ainda, evitar os abusos resultantes do recurso a contratos a termo sucessivos.

Conclui que a Diretiva 1999/70/CE não foi transposta, ou melhor, foi transposta de forma incorreta ou inadequada, porque não foram implementadas no ordenamento jurídico português medidas que garantam o teor e a finalidade da Diretiva, para alcançar os resultados por esta prosseguidos, por forma a atingir uma solução compatível com as disposições dela constantes.

MARQUES, Jorge Manuel Pereira - **O contrato de trabalho a termo resolutivo como instrumento de 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 propõe-se apresentar o contrato a termo numa perspetiva diferente, procurando determinar em que medida o regime pode satisfazer eficazmente os anseios dos empregadores, sem reduzir os direitos dos trabalhadores a mínimos in comportáveis.

O autor defende que: "Para que o contrato de trabalho a termo resolutivo possa desempenhar o seu papel como instrumento de política económica, tem de afirmar-se, sobretudo, como um bom instrumento de gestão". Assim, é abordado o trabalho temporário em sentido amplo e estrito, o trabalho a tempo parcial e o trabalho intermitente, assim como o contrato a termo certo e incerto, e ainda, o contrato a termo resolutivo.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - Contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho de 2009: algumas notas. In **Código do trabalho: a revisão de 2009**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1867-1. p. 249-261. Cota: 12.06.9 – 340/2011

Resumo: Neste artigo, a autora analisa, por um lado, as alterações sistemáticas no tratamento da figura do contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho de 2009, que têm a ver com a qualificação do contrato de trabalho a termo como um contrato de trabalho especial e com a reorganização global do seu regime em termos sistemáticos; e, por outro lado, as alterações substanciais ao regime do contrato de trabalho a termo que se reportam à natureza deste regime legal, a alguns dos fundamentos objetivos do contrato, à sua duração máxima e ao limite de renovações, e ainda à consagração, como nova modalidade deste contrato, do contrato a termo de muito curta duração.

REBELO, Glória - Efectividade legal e trabalho não declarado e irregular. [Dirigir: revista para chefias. Lisboa. ISSN 0871-7354. N.º 109 \(Jan.-Mar. 2010\), p. 40-45](#) - Cota: RP- 255

Resumo: Refere-se que o "trabalho não declarado" e o "trabalho irregular" constituem um fenómeno grave do ponto de vista ético, legal e económico.

Num momento de difícil conjuntura económica e social, adensa-se a dúvida sobre qual a eficácia, na área da fiscalização das condições de trabalho, da ação inspetiva de cada estado. Realça-se que as consequências do trabalho não declarado e irregular não são apenas individuais, mas também sociais.

Conclui-se que a reforma laboral de 2008/2009 pode constituir um ponto de viragem na promoção de maior efetividade legal e no combate ao trabalho não declarado e irregular em Portugal.

SARÁVIA, Mariana Caldeira - Admissão de trabalhadores: novas regras e novos modelos contratuais. [Trabalho e segurança social: revista de actualidade laboral. Lisboa. N.º 2 \(Fev. 2009\), p. 7-8](#) - Cota: RP-558

Resumo: A autora analisa as principais alterações e novidades contidas no novo Código do Trabalho, em matéria de admissão de trabalhadores por conta de outrem, relativamente aos contratos de trabalho a termo, contratos de trabalho a tempo parcial, contratos de trabalho intermitente e contratos de trabalho em comissão de serviço.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

No quadro da legislação europeia aplicável às matérias relacionadas com o direito do trabalho refira-se a [Diretiva 99/70/CE](#) do Conselho, de 28 de junho, que tem como objetivo a aplicação do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado pelos parceiros sociais europeus (CES, UNICE e CEEP)⁹. Este acordo-quadro enuncia os princípios gerais e os requisitos mínimos relativos aos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, com vista a garantir a aplicação do princípio da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo e a evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos ou relações de trabalho a termo, reconhecendo que as regras para a sua aplicação devem ter em conta as especificidades nacionais, sectoriais e sazonais. Neste sentido o acordo-quadro prevê determinadas disposições a implementar nos Estados-Membros para garantir que os trabalhadores contratados a termo não recebam tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes em situação comparável e estabelece que os Estados-Membros devem, a fim de evitar situações de abuso associadas a este tipo de contrato e tendo em conta as necessidades de sectores e/ou categorias de trabalhadores específicos, introduzir medidas relativas às razões objetivas da necessidade de renovação dos referidos contratos de trabalho, à duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho a termo e ao número máximo de renovações destes contratos. O acordo-quadro inclui igualmente disposições relativas à possibilidade de acesso dos trabalhadores contratados a termo à formação e à garantia de informação sobre as possibilidades de acesso a postos de trabalho permanentes.

⁹ Transposta para o ordenamento jurídico português através do Código do Trabalho, artigo 143.º.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países europeus: Bélgica, Espanha, França e Itália.

BÉLGICA

Nos termos da [Lei sobre o Contrato de Trabalho, de 1978](#), com as sucessivas alterações, na Bélgica, existem 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).

Não parece haver restrições à celebração de contratos por tempo determinado.

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.

Do ponto de vista do prazo, a lei não fixa duração máxima para os contratos por tempo determinado e para os contratos para a realização de tarefa.

No entanto, em princípio, não é possível renovar estes contratos, sob pena de, em caso de celebração sucessiva, se entender que o contrato se converteu em contrato por tempo indeterminado.

Ressalvam-se as situações em que o empregador conseguir demonstrar que a renovação se justifica, bem assim como os contratos cuja duração máxima inicial é de até 2 anos, os quais podem ser renovados até 4 vezes, desde que a duração de cada contrato não seja inferior a 3 meses e que a duração total destes contratos não ultrapasse os 2 anos. Também os contratos de trabalho sucessivos com uma duração de até 3 anos podem ser renovados mediante autorização prévia do [Controlo das Lei Sociais](#) desde que a duração de cada contrato não seja inferior a 6 meses e que a duração total destes contratos não ultrapasse os 3 anos.

A [Lei de 24 de julho de 1987, sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs](#), com as sucessivas alterações, define o trabalho temporário como a atividade exercida no contexto de um contrato de trabalho e tendo por objeto proceder à substituição de um trabalhador permanente ou responder a um acréscimo temporário de trabalho ou assegurar a execução de um trabalho excecional.

Por substituição de um trabalhador permanente entende-se:

- A substituição de um trabalhador, em relação ao qual a execução do contrato de trabalho se encontra suspensa, salvo em caso de falta de trabalho por razões económicas ou por força de intempéries;
- A substituição temporária de um trabalhador cujo contrato chegou ao fim;
- A substituição temporária de uma pessoa cujo estatuto é fixado unilateralmente pelo Estado e que deixou de exercer as suas funções ou as exerce somente a título parcial;
- A substituição temporária de um trabalhador que reduziu as suas prestações de trabalho no quadro do sistema regulamentado pela lei de interrupção da carreira.

Em caso de substituição de um trabalhador permanente, o trabalhador temporário deve pertencer à mesma categoria profissional que o trabalhador que vai substituir.

A convenção coletiva [CCT n.º 36 du 27 novembre 1981](#) enumera de forma limitativa as atividades que podem constituir trabalho excecional e determina que essas atividades não podem constituir o campo de ocupações habituais da empresa utilizadora que recorre ao trabalho temporário. Constitui designadamente trabalho excecional:

- A realização de tarefas de preparação, funcionamento e desmontagem de feiras, salões, congressos, jornadas de estudos, seminários, exposições, etc.;
- A realização de secretariado a executivos que se deslocam temporariamente à Bélgica;
- A realização de trabalhos para fazer face a um acidente ocorrido ou iminente;
- A realização de reparações urgentes em máquinas ou materiais, desde que a realização dessas reparações seja indispensável para evitar entraves sérios à normal exploração da empresa;
- Os trabalhos que se imponham por uma necessidade imprevista.
- Este tipo de trabalho não pode, por via de regra, gerar contratos de duração superior a três meses (sem possibilidade de prorrogação). No caso dos trabalhos de balanço e inventário, a duração máxima do recurso a este tipo de trabalho é de sete dias.

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.

ESPAÑA

Em Espanha é o [Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de março, "por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores"](#) (consolidado) que regula a relação individual de trabalho, os direitos de representação coletiva e de reunião dos trabalhadores na empresa, a negociação coletiva e os convénios e as infrações laborais.

O [Real Decreto n.º 2720/1998, de 18 diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada](#), no Capítulo I remete para o artigo 15 - [Duración del contrato](#) do [Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de março, "por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores"](#). Nesse Real Decreto Legislativo relativo à modificação, suspensão e extinção do contrato de trabalho, encontramos a enumeração das causas que podem dar origem à extinção do contrato de trabalho (artigo 49.º e ss.), bem como as compensações devidas aos trabalhadores pela sua invocação.

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 [Lei n.º 43/2006, de 29 de dezembro](#), "para a melhoria do crescimento e do emprego". 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 espanhol, recentemente, através [Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero](#) introduziu alterações ao [Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores - ET](#) (texto consolidado).

O Real Decreto-Lei 3/2012, de 10 de fevereiro, estabelece medidas para a reforma do mercado laboral, visando favorecer a empregabilidade dos trabalhadores. De acordo com a exposição de motivos do referido

diploma, os serviços públicos de emprego têm sido insuficientes na gestão da colocação de trabalhadores, em contrapartida, as empresas de trabalho temporário têm emergido como um poderoso impulso para o mercado de trabalho. Na maioria dos países da União Europeia, tais empresas operam como agências de colocação e as mesmas contribuem para a criação de emprego e a participação e inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho. Assim, o referido Real Decreto-Lei vem alterar o quadro regulamentar das empresas de trabalho temporário de modo que lhes permita funcionar como agências de colocação, nos termos da [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, regulamentada pelo [Real Decreto 4/1995, de 13 de enero](#).

Os elementos que devem constar na celebração do contrato de utilização de trabalho temporário bem como no contrato de trabalho temporário estão previstos no [Real Decreto 4/1995, de 13 de enero](#).

Nos termos do [artigo 1.º](#) da Lei 14/1994, de 1 de junho, uma empresa de trabalho temporário (ETT) é aquela cuja atividade fundamental consiste em pôr à disposição de outra empresa utilizadora, com caráter temporário, trabalhadores por ela contratados. A contratação de trabalhadores para ceder temporariamente a outra empresa poderá efetuar-se através de empresas de trabalho temporário devidamente autorizadas nos termos previstos da referida lei. O mesmo artigo também prevê que as empresas de trabalho temporário possam atuar como agências de colocação desde que apresentem uma declaração mediante a qual cumpram os requisitos estabelecidos na [Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo](#).

O [artigo 7.º](#) da [Lei n.º 14/1994, de 1 de junho](#), refere que aos contratos de cedência de trabalhadores por parte das empresas de trabalho temporário aplica-se, quanto à sua duração, o disposto no [artigo 15.º](#) do Estatuto dos Trabalhadores (ET). Estes contratos têm obrigatoriamente que ser formalizados por escrito.

A referida [Lei n.º 14/1994, de 1 de junho](#), no [artigo 8.º](#), elenca os casos em que as empresas não podem celebrar contratos de “*puesto a disposición*” (contrato de utilização de trabalho temporário), tais como:

- a) Para substituir trabalhadores em greve na empresa de utilização;
- b) Para realizar trabalhos ou ocupações especialmente perigosos para a segurança e a saúde no trabalho, nos termos previstos na [disposição adicional segunda](#) da referida lei e nas convenções ou acordos coletivos de trabalho;
- c) Para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos doze meses imediatamente anteriores por despedimento coletivo e por extinção do contrato por vontade do trabalhador;
- d) Para ceder trabalhadores a outras empresas de trabalho temporário.

O contrato de trabalho temporário é um contrato formal, obrigatoriamente reduzido a escrito. Caso não se observe tal exigência, o mesmo presume-se celebrado por tempo indefinido ([artigo 8.º](#) do Estatuto dos Trabalhadores).

No que se refere à duração do contrato, o [artigo 15.º](#) do ET estabelece que quando uma empresa contrata um trabalhador para a realização de uma obra ou serviço determinado, com autonomia própria dentro da atividade da empresa e cuja execução, embora limitada no tempo, seja em princípio de duração incerta, estes contratos não podem ter uma duração superior a três anos, aumentando até 12 meses por convenção coletiva de âmbito setorial estatal ou, na sua falta, por convenção coletiva setorial de âmbito inferior. Decorrido esse prazo, o trabalhador adquire a condição de trabalhador fixo da empresa. As convenções podem estabelecer critérios objetivos e compromissos de conversão dos contratos de duração determinada ou temporários em indefinidos.

O [V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal](#) regula as relações de trabalho entre as empresas de trabalho temporário (ETT) e os seus trabalhadores assim como as dos trabalhadores que estão ao serviço da empresa utilizadora. Nos termos da referida convenção, um "*trabajador puesto a disposición*" é aquele que é contratado para ser cedido à empresa utilizadora onde vai prestar os seus serviços; "*trabajador de estructura*" é aquele que é contratado para prestar os seus serviços diretamente na empresa de trabalho temporário. As matérias relacionadas com a estrutura e duração do tempo de trabalho, mobilidade geográfica, regime salarial, indemnização por extinção do contrato de trabalho, benefícios sociais, são entre outras, tratadas na referida convenção estatal.

De acordo com a brochura "[Atrapados o flexibles?](#)" o trabalho temporário tem estado mais difundido em países como Polónia, Espanha, Portugal, Países Baixos e Eslovénia onde a incidência do trabalho temporário representa mais de 17% da população total empregada.

FRANÇA

Em França as relações laborais são reguladas pelo "[Code du travail](#)".

O Código do Trabalho, na Parte I, regula "As Relações Individuais de Trabalho" e, em diversos Livros, no II, o contrato individual de trabalho, no III, a rutura do contrato individual de trabalho, no IV, o contrato de trabalho de duração determinada e, no V, o contrato temporário e outros contratos.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado é a forma normal e genérica da relação de trabalho, conforme indica o artigo [L1221-2](#).

O contrato de trabalho de duração determinada que está regulado no artigo L1241 e seguintes vem estabelecer as condições em que o mesmo pode ser celebrado sucessivamente: substituição de um empregado ausente, substituição de um empregado cujo contrato tenha sido suspenso ou empregos de carácter sazonal ([v. L1244-1](#)). A não obediência aos critérios estabelecidos na Lei pode determinar que o contrato seja considerado de duração indeterminada como estabelece o artigo [L1245-1](#).

O contrato temporário e outros contratos estão regulados nos artigos [L1251](#) e seguintes.

No [Code du travail](#), mais precisamente no *Titre IV: Contrat de travail à durée déterminée* (CDD) do Livre II: Le contrat de travail, são determinadas as condições da celebração dos contratos de trabalho a termo certo. Um CDD é celebrado por um período de tempo limitado e preciso: acaba no dia estabelecido ou, à falta deste, quando se acaba o trabalho específico para que o contrato foi celebrado. A duração total, já com uma eventual renovação, não pode ultrapassar o limite máximo autorizado: *Fixation du terme et durée du contrat* ([articles L1242-7 à L1242-9](#)).

No [article L1242-8](#) é definido que a duração total do contrato a termo certo não pode exceder 18 meses, com exceção das renovações feitas segundo as condições previstas no [article L1243-13](#).

Esta duração é reduzida para 9 meses quando o contrato é concluído, com o retorno ao serviço efectivo do assalariado recrutado então substituído ou quando as tarefas a desempenhar são trabalhos urgentes necessários por medidas de segurança.

A duração do contrato passa para 24 meses:

1. Quando o contrato é executado no estrangeiro;
2. Quando o contrato é concluído no quadro de partida definitiva de um assalariado precedendo-se à supressão do seu posto de trabalho;
3. Quando é requisitada à empresa contratante uma encomenda excecional para exportação cujos meios necessários sejam muito superiores aos de que a empresa dispõe normalmente. Nesse caso, a duração inicial do contrato não pode ser inferior a 6 meses e, antes da contratação, o empregador deve consultar os delegados do pessoal.

No [article L1243-13](#) é definida a renovação dos contratos de trabalho a termo certo:

1. Podem ser renovados por uma duração definida;
2. A duração da renovação, adicionada à duração do contrato inicial, não pode exceder a duração máxima prevista no artigo L. 1242-8 (18 meses);
3. As condições da renovação são estipuladas no contrato ou estão sujeitas a uma emenda apresentada ao contratado antes do final do prazo previsto inicialmente;
4. Essas disposições não são aplicáveis ao contrato de trabalho a termo certo concluído, aplicando o [article L. 1242-3](#).

No mesmo código do trabalho no *Chapitre IV: Succession de contrats* estão previstos os contratos sucessivos com o mesmo contratado [articles L1244-1 à L1244-2](#) e os contratos sucessivos para a mesma função: [articles L1244-3 à L1244-4](#).

Pode haver uma sucessão de CDD com o mesmo contratado quando for o caso:

1. Substituição de um assalariado ausente;

2. Substituição de um assalariado cujo contrato de trabalho está suspenso;
3. Lugares de carácter sazonal ou para os quais, em certos sectores de atividade definidos por decreto, por convenção ou por acordo coletivo, é costume não se recorrer ao contrato de trabalho a termo certo pela natureza da atividade exercida ou do carácter de natureza temporária destes empregos;
4. Substituição de um diretor de empresa artesanal, industrial ou comercial, de um profissional liberal, do seu cônjuge se participar efetivamente na atividade da empresa ou de um associado não assalariado de uma sociedade civil profissional, de uma sociedade civil ou de uma sociedade de atividade liberal. Substituição de um diretor de uma exploração agrícola, uma ajuda familiar de um associado de exploração ou do seu cônjuge quando este participa na atividade da empresa.

Nos CDD para a mesma função tem de haver um tempo de carência entre contratos. O tempo de carência deve ser o terço da duração do contrato, se a duração e a renovação deste for superior ou igual a 14 dias; e à metade da duração do contrato se a sua duração for inferior a 14 dias. Esse tempo de carência não é aplicável quando o cargo ocupado é de substituição de um funcionário ausente; se a função desempenhada é por medidas de segurança; se o trabalho for de carácter sazonal; se o funcionário se recusar a renovar o contrato; se houver uma rescisão antecipada do contrato; ou se o trabalho for do tipo da alínea 4 anteriormente citada.

No *Chapitre V: Requalification du contrat* do mesmo código do trabalho, nos [articles L1245-1 à L1245-2](#) é definido:

1. É considerado contrato permanente de trabalho celebrado em violação dos artigos [L1242-1 à 4](#), [L1242-6](#), [L1242-7 à 8](#), primeira alínea do [L1242-12](#), primeira alínea do [L1243-11](#), [L1243-13](#), [L1244-3 à 4](#);
2. Quando o tribunal industrial recebe um pedido de reclassificação de um contrato de trabalho a termo certo para um contrato de trabalho por tempo indeterminado. O tribunal tem de se pronunciar no prazo de um mês da data de entrada do pedido.

Nas condições estabelecidas pela [Loi n.º 2008-596, du 25 juin, portant modernisation du marché du travail](#), no artigo 6 são regulamentadas algumas particularidades do CDD.

No site do [Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé](#) podem ser consultadas as especificidades dos contratos de trabalho a termo certo, o *contrat de travail à durée déterminée* através da consulta de uma [fiche spécifique](#). A celebração de um CDD só é possível para a realização de uma tarefa específica e temporária e apenas em alguns casos enumerados pela lei. Tem de ser obrigatoriamente um contrato escrito, cujo conteúdo funcional não pode estar relacionado com a atividade normal e permanente da empresa. Celebrado fora do quadro legal, pode ser considerado um contrato permanente.

ITÁLIA

Em Itália a figura reconduzível àquela em apreço na presente proposta de lei é a do “contrato de trabalho por tempo determinado”, que é o contrato de trabalho que prevê um termo final para a sua duração.

O contrato por tempo determinado é atualmente disciplinado pelo [Decreto Legislativo n.º 368/2001, de 6 de Setembro](#) (emanado em transposição da Diretiva comunitária 1999/70 sobre o trabalho a prazo), que revogou expressamente a normativa precedente. O DL 368/2001 foi modificado pela [Lei n.º 247/2007, de 24 de Dezembro](#) (em conexão com o Orçamento de Estado para 2007) e pela [Lei n.º 133/2008, de 6 de Agosto](#).

O contrato de trabalho a prazo pode ser estipulado quando existam razões de ordem técnica, produtiva, organizativa ou de substituição, ainda que reportáveis à atividade normal do empregador. Pode pensar-se, por exemplo, na necessidade de um aumento de mão-de-obra para fazer frente a picos temporários de atividade resultantes de circunstâncias excecionais ou de atividades sazonais, mas também para a substituição de trabalhadores ausentes por doença, férias, etc.

Forma do contrato: a fixação de termo deve resultar de um ato escrito, no qual são para além disso especificadas as razões da contratação a tempo determinado, na sua falta, o contrato considera-se por tempo indeterminado. Uma cópia do ato escrito (contrato) deve ser entregue ao trabalhador no prazo de cinco dias a contar do início da relação laboral. A forma escrita não é exigida quando a duração da relação de trabalho não supere os 12 dias.

Duração: o contrato de trabalho não pode ter uma duração inicial superior a 36 meses.

Prolongamento: o prazo final do contrato pode ser prolongado, por uma vez, quando o contrato inicial tem uma duração inferior a três anos e com o consentimento do trabalhador. O prolongamento é admitido quando subsistam razões objetivas e se refira à mesma atividade laboral para a qual tinha sido estabelecido o contrato inicial. Em tal caso, a duração total da relação laboral (duração inicial + prolongamento) não pode superar os três anos.

Readmissão a prazo: há uma regulamentação apropriada para a hipótese em que o trabalhador seja contratado mais que uma vez com contratos a prazo pela mesma empresa. Nesse caso, se o trabalhador é contratado novamente com contrato a prazo quando faltem entre 10 a 20 dias para o seu termo, desde que o primeiro contrato fosse de duração respetivamente inferior ou superior a seis meses, o segundo contrato é considerado por tempo indeterminado.

Se, pelo contrário, o trabalhador é novamente admitido com contrato a prazo imediatamente após o termo do primeiro contrato, de modo que entre o primeiro e o segundo contrato não se verifique nenhuma solução de continuidade, a relação laboral considera-se por tempo indeterminado desde a estipulação do primeiro contrato.

Na verdade hoje o termo do contrato pode ser fixado por razões técnicas, organizativas, produtivas e substitutivas. Além disso não é exigida nenhuma razão específica para contratar a termo se a relação laboral, puramente ocasional, não é superior a 12 dias ou se diz respeito a determinadas categorias de trabalhadores: dirigentes; trabalhadores em mobilidade – só com contrato no máximo por um ano durante o qual o empregador beneficia de deduções nas contribuições; trabalhadores portadores de deficiência; trabalhadores que tenham atrasado o acesso à reforma; no sector dos serviços e do turismo por um período não superior a três dias; para a contratação de pessoal de apoio ou de serviços operativos no sector do transporte aéreo.

A forma do contrato: a contratação a termo deve resultar de um ato escrito. Caso a data de término do contrato não seja explícita a consequência é a transformação da relação laboral a tempo indeterminado. No contrato devem ser especificadas as razões concretas do seu termo. Não é suficiente uma indicação genérica como por exemplo "razões organizativas". No prazo de cinco dias a partir da admissão o empregador deve entregar ao trabalhador uma cópia do contrato assinado.

[Nesta ligação pode consultar-se um guia](#) sobre esta tipologia de contrato de trabalho.

Atualmente está em discussão a "reforma do [mercado de trabalho](#)". A Ministra do Trabalho [anunciou](#) aos parceiros sociais a intenção do Governo de que o contrato a prazo deva ter maiores custos para a entidade patronal ("*il contratto a tempo determinato dovrà costare un po di più*").

Também em notícias da imprensa, durante a semana passada, se podia ler que nesta proposta governativa se prevê "uma "majoração contributiva" (quota de 1,4%) sobre os contratos a prazo que a empresa poderá recuperar, sob a forma de "prémio de estabilização", se contrata o trabalhador por tempo indeterminado. Para «limitar o fenómeno da sucessão abusiva de contratos a prazo» prevê-se «o aumento do intervalo temporal entre um contrato e outro. Será também eliminada a obrigação de impugnar o contrato a prazo em juízo no prazo de 60 dias a partir da cessação do mesmo e reduzir-se-á para nove meses o prazo para apresentar a ação em juízo".

Em Itália os recibos verdes são designados por '*ritenuta d'acconto*' (retenção de uma verba/retenção por conta). 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 [Lei Bjaqi](#). A sua finalidade é regulamentar aquelas relações de trabalho que satisfazem exigências ocasionais com carácter intermitente, com o objetivo de fazer emergir atividades próximas do trabalho clandestino, tutelando dessa maneira trabalhadores que usualmente trabalham sem qualquer proteção seguradora e previdencial.

O pagamento da prestação tem lugar através dos designados 'voucher' (*buoni lavoro*), que garantem, além do pagamento, também a cobertura previdencial junto do INPS (instituto nacional de previdência social) e aquela seguradora junto do INAIL (instituto nacional de acidentes de trabalho).

A [Lei n. 133 de 6 agosto 2008](#), a [Lei n. 33 de 9 abril 2009](#) e por fim a [Lei n. 191 de 23 dezembro 2009](#) (*Lei de Finanças de 2010*) ampliaram progressivamente o âmbito dos prestadores e as áreas de atividade em que se aplica o trabalho ocasional acessório.

Para um maior desenvolvimento, ver a seguinte [ligação](#) do sítio do 'Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais'.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada uma pesquisa à base de dados do processo legislativo e da atividade parlamentar, verificou-se que, neste momento, não existem quaisquer iniciativas ou petições versando sobre idêntica matéria.

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Trata-se de legislação do trabalho, pelo que há lugar à consulta obrigatória das associações sindicais (artigo 56.º, n.º 2, alínea a) da CRP) e à promoção da apreciação pública nos termos dos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, a qual decorreu entre 15 de junho e 14 de julho.

A Senhora Presidente da Assembleia da República não solicitou a consulta dos órgãos de Governo próprio das Regiões Autónomas, a qual não se afigura obrigatória.

- **Consultas facultativas**

Caso a Comissão assim o entenda, e em sede de eventual apreciação na especialidade, poderá ser suscitada a audição ou solicitado o parecer escrito do Governo.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Pronunciaram-se em sentido favorável a [CGTP-IN](#) e a [FESAHT](#), que subscreveu o parecer daquela confederação patronal.

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

A presente iniciativa não acarreta, em caso de aprovação, um acréscimo de custos para o Orçamento do Estado.