



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

PROJECTO DE LEI N.º 73/IX

ALTERA O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO, COMBATENDO A PRECARIEDADE NO EMPREGO, EM ESPECIAL ENTRE OS JOVENS

Preâmbulo

Um dos traços mais graves que marca actualmente a estrutura de emprego tem a ver com a extrema precariedade da contratação laboral. As diferentes formas de contratação não permanente têm-se multiplicado, umas vezes estimulado pelo próprio quadro legal existente, outras com violação da própria legislação: contratos a termo certo, contratos de prestação de serviços, contratos sazonais, trabalho à comissão, são algumas das formas de que se tem revestido este tipo de vínculos laborais.

O PCP tem criticado esta proliferação do trabalho precário, muitas das vezes sem nenhuma justificação plausível, embora admitindo o contrato de trabalho a termo certo para um certo tipo de actividades bem determinadas, onde esteja explicitamente estabelecida a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado, tal como ficou expresso nas alterações aprovadas na última legislatura, na Lei n.º 18/2001, de 3 de Julho, em resultado do projecto de lei então apresentado pelo Grupo Parlamentar do PCP. Ao contrário do que por vezes alguns sectores de



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

opinião pretendem fazer crer, a disciplina na definição das condições de contratação a termo não prejudica a criação de emprego. Permite, sim, aumentar a qualidade deste e impedir que os trabalhadores mais vulneráveis fiquem à mercê dos interesses e da pressão das entidades empregadoras, muitas vezes da própria Administração Pública, servindo-se da precariedade das condições laborais e das necessidades de quem pretende obter um posto de trabalho. Emprego com direitos é o que se pretende.

Foi com essa preocupação que na última legislatura o Grupo Parlamentar do PCP apresentou os projectos de lei n.º 146/VIII e 317/VIII, ambos com o objectivo de «Alterar o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, combatendo a precariedade no emprego».

O projecto de lei n.º 317/VIII culminou com a aprovação da Lei n.º 18/2001, de 3 de Junho, que, tendo assumido uma parte das preocupações e do articulado daquela iniciativa legislativa, como referimos atrás no exemplo dado - e nesse contexto constituiu um progresso na legislação laboral -, deixou, no entanto, de fora matérias significativas como as dos jovens à procura de primeiro emprego e os desempregados de longa duração.

E a verdade é que tem sido nestes grupos sociais, em particular no dos jovens, que mais tem alastrado o trabalho precário na sua forma de contratação a termo.

De facto, só entre o 4.º trimestre de 1995 e o 4.º trimestre de 2001 o número de contratos de trabalho a termo subiu de 335,4 milhares para 533 mil. A percentagem dos trabalhadores com contrato a termo passou, assim,



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

de 11% do total do emprego por conta de outrém no final de 1995 para 20,7% no final de 2001.

E no que se refere à procura de 1.º emprego, entre o primeiro trimestre de 2000 e o último trimestre de 2001 o número subiu de 30,1 milhares para 42,1 milhares.

Existem, hoje, muitas empresas, e particularmente em áreas de ponta e de inovação tecnológica, onde a praticamente totalidade dos seus trabalhadores, especialmente jovens, está contratada a prazo.

Hoje, múltiplas empresas, e, em particular empresas de trabalho temporário, contratam a prazo, certo ou incerto, à tarefa, assente em períodos cada vez mais curtos, havendo já exemplos de contratação ao dia, renovável diariamente.

A instabilidade no emprego, as pressões e chantagens a que os trabalhadores estão muitas vezes sujeitos neste tipo de contrato, a diminuição ou ausência de direitos no universo dos trabalhadores contratados não permanentes, designadamente no exercício de direitos colectivos e de participação, é normalmente acompanhada de discriminações nos salários, agravando, obviamente, as desigualdades salariais e dos rendimentos.

A actual legislação permite ainda regimes de contratação a termo e práticas nas relações laborais sem qualquer justificação ou sentido social. É o caso, por exemplo, da contratação a termo ser definida em função da condição de quem é contratado e não em função da actividade ou do facto que justificariam a celebração desse tipo de contrato. Nada justifica, por exemplo, que o facto de se ser trabalhador jovem à procura de primeiro



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

emprego ou desempregado de longa duração constitua condição suficiente, por si só, para a celebração de contrato a termo.

Justifica-se, pois, que se volte a este tema para se impedir a progressiva degradação das relações laborais e do trabalho com direitos, designadamente num período em que se acentua o desemprego, especialmente entre jovens e, particularmente, entre jovens licenciados.

Nesse sentido, o projecto de lei que o PCP agora apresenta propõe como principais alterações à actual legislação:

— Delimitar a contratação no primeiro emprego ou no desemprego de longa duração aos condicionalismos da admissibilidade de contrato a termo;

— A eliminação da alínea h) do n.º 1 do artigo 41.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que prevê, como fundamento para a celebração de contrato de trabalho a termo, o facto de o trabalhador ser jovem à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração;

— Os contratos a termo que tenham por fim o lançamento de uma nova actividade de duração incerta não poderão exceder os dois anos, haja ou não haja renovação;

— A possibilidade de mediante convenção colectiva de trabalho restringir o âmbito da aplicação dos casos de contratação a termo;

— A certificação por duas testemunhas da cessação por mútuo acordo e de rescisão pelo trabalhador do contrato de trabalho a termo;

— A contemplação de que constitui uma contra-ordenação grave a violação do artigo 41.º-B e a obrigação consignada no n.º 1 do artigo 53.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Esperamos que estejam assim criadas, desde que observadas estas novas exigências, as condições que permitam elevar a qualidade do emprego em Portugal e criar melhores e mais estáveis garantias para os trabalhadores e que, em particular, seja assegurada uma melhor qualidade de emprego para os jovens que entram no mercado de trabalho.

Assim, nos termos regimentais e constitucionais aplicáveis, os Deputados abaixo assinados, do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português, apresentam o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Âmbito

A presente lei altera o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Artigo 2.º

Alterações

São aditados os artigos 41.º-B, 42.º-A e 42.º-B e modificados os artigos 41.º e 60.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que passam a ter a seguinte redacção:



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

«Capítulo VII
Contratos a termo

Secção I
Regras gerais

Artigo 41.º
Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 5.º, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admissível para fazer face a necessidades temporárias, transitórias e objectivamente definidas da entidade empregadora e exclusivamente nos casos seguintes:

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta;
- f) (...)
- g) (...)
- h) (eliminada)

2 — (...)

3 — (...)



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

4 — (...)

5 — O âmbito de aplicação dos casos previstos nas alíneas a) a f) do n.º 1 poderão ser restringidos mediante convenção colectiva de trabalho.

Artigo 41.º-B

Contratação pelo primeiro emprego ou de desempregados de longa duração

Tratando-se de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração, a contratação a termo só se realizará verificado os condicionalismos previstos no n.º 1 do artigo 41.º.

Artigo 42.º

Forma

1 — (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

2 — (...)

3 — (...)

4 — As indicações do contrato de trabalho a termo devem ainda observar obrigatoriamente a comunicação prevista no n.º 1 do artigo 53.º.

Artigo 42.º-A

Cessação por mútuo acordo

1 — Do acordo de cessação de contrato de trabalho a termo deverá constar a certificação por duas testemunhas de que o mesmo foi subscrito pelas partes, na data e na sua presença.

2 — Sem prejuízo do direito de revogação previsto do n.º 1 do artigo 1.º da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, o incumprimento da formalidade prevista no número anterior determina a nulidade do acordo, a qual apenas poderá ser invocado pelo trabalhador.

Artigo 42.º-B

Rescisão pelo trabalhador

1 — O documento de rescisão do contrato de trabalho deve conter expressamente a data de assinatura, aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 1 do artigo anterior.

2 — Sem prejuízo do direito de revogação previsto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, o incumprimento da formalidade do



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

número anterior determina a anulabilidade da rescisão, a qual apenas poderá ser invocada pelo trabalhador.

Artigo 60.º

Contra-ordenação

1 — Constitui contra-ordenação grave:

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- f) A violação do artigo 41.º-B;
- g) O incumprimento da obrigação prevista no n.º 1 do artigo 53.º.

2 — (...)

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação dos n.ºs 1 e 2 do artigo 8.º, do n.º 3 do artigo 17.º, dos n.ºs 2, 3, e 4 do artigo 20.º, dos n.ºs 1 e 2 do artigo 22.º, incluindo quando são aplicáveis em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho ou inadaptação do trabalho, do n.º 2 do artigo 30.º e do artigo 57.º, bem como o impedimento à participação dos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade no processo de negociação, referido no n.º 1 do artigo 19.º.»



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor no trigésimo dia após a sua publicação.

Assembleia da República, 18 de Junho de 2002. Os Deputados do
PCP: *Lino de Carvalho — Bernardino Soares — António Filipe — Bruno
Dias.*