



Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

**PARECER**

Projeto de Lei n.º 525/XIV/2.ª (PCP) – Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

**Autor:**

Eduardo Barroco de Melo  
(PS)



## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### **ÍNDICE**

#### **PARTE I – CONSIDERANDOS**

1. Introdução
2. Objecto, motivação e conteúdo da iniciativa
3. Enquadramento legal.
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

#### **PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER**

#### **PARTE III – CONCLUSÕES**

#### **PARTE IV – ANEXOS**

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### PARTE I – CONSIDERANDOS

#### 1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 525/XIV/2.º é subscrito pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar (GP) do PCP, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b)* do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g)* do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f)* do artigo 8.º do RAR.

A iniciativa em apreço deu entrada a 24 de setembro de 2020 e foi admitido e anunciado a 25 de setembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.º).

Por dizer respeito a matéria laboral, a presente iniciativa foi submetida a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d)* do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a)* do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, tendo já terminado o respetivo período de apreciação pública.

A discussão deste Projeto de Lei na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 30 de junho.

#### 2 – Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

Na exposição de motivos do projeto de lei, os Deputados do GP do PCP consideram ser *“necessário e urgente promover a estabilidade de emprego”*, garantindo que *“a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade”*.

Segundo os autores, Portugal engloba *“mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores com vínculos precários”*, que classificam como *“as formas dominantes da precariedade laboral”*, e que associam à *“limitação de direitos fundamentais”*, constatando que *“aos períodos contínuos ou descontínuos de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego”*.

Deste modo, propõem um conjunto de alterações ao Código de Trabalho, donde se destacam a simplificação da presunção de contrato de trabalho, a limitação da contratação a termo, a revogação dos contratos especiais de muito curta duração e a eliminação do aumento do

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

período experimental para 180 dias nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, entre outras medidas.

### 3 – Enquadramento Legal

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º da CRP](#) estabelece que “*é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos*”. Adicionalmente, o [artigo 59.º da CRP](#) enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º da CRP](#)).

Importa destacar que a presente iniciativa é idêntica ao [Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª](#) - «Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)», também da iniciativa do GP do PCP, que foi [rejeitado na generalidade](#) na passada sessão legislativa.

Em relação ao restante Enquadramento Legal, Internacional e Doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica do projeto de Lei em apreço, elaborada pelos serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste parecer.

### 4 – Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.

A iniciativa em apreço assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeita, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

Sendo a iniciativa sobre matéria de trabalho, foi colocada em apreciação pública, nos termos do artigo 134.º do RAR e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho, para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição. Nesse sentido, foi publicado em Separatas do Diário da Assembleia da República, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR.

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

A *lei formulário*<sup>1</sup> estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, e em particular em sede de redação final.

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma *supra* referido, “Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto”. Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estipula que “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”.

O título da presente iniciativa legislativa traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possa ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O título da iniciativa em apreço indica que procede à 16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, elencando no articulado os diplomas que lhe introduziram alterações, dando assim cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que estabelece o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Consultando a base de dados *Digesto (Diário da República Eletrónico)*, constata-se que o Código do Trabalho sofreu, até à data, dezassete alterações, a saber: Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019 de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, e a Lei n.º 18/2021, de 8 de abril<sup>2</sup>, constituindo esta a sua décima sétima alteração.

Porém, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, dando seguimento e acolhendo o recomendado na Nota Técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República, em razão da segurança jurídica, é recomendável não colocar o

---

<sup>1</sup> Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 43/2014, de 11 de julho

<sup>2</sup> Esta última já depois da apresentação da iniciativa em análise.

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.

Neste caso, a contribuir para a falta de segurança jurídica acresce o facto de haver várias iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que, em caso de aprovação, também alteram o Código do Trabalho.

Pelo que acolhemos a sugestão da Nota Técnica e recomendamos que em sede de especialidade, e no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, seja adotado o seguinte título:

**“Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”**

Relativamente à entrada em vigor, o projeto de lei do GP do PCP prevê que a mesma ocorra no prazo de 30 dias, cumprindo-se assim o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: «Os atos legislativos (...) entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início da vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Caso venha a ser aprovado, deve ser publicado sob a forma de lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Nessa sequência e na presente fase do processo legislativo, a iniciativa em apreço não nos parece suscitar outras questões em face da lei formulário.

### **5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria**

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, apesar de se encontrarem pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social várias iniciativas que promovem a alteração ao Código do Trabalho, nenhuma outra versa sobre a mesma matéria plasmada no projeto de lei em apreço.

### **PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTOR DO PARECER**

O deputado autor do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em sessão plenária.

## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui que:

1. A presente iniciativa legislativa cumpre todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Sendo a iniciativa legislativa aprovada na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter a redação proposta, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara do ponto de vista formal.
3. Atendendo ao contexto atual de necessidade de adequação da existência de um Diário da República Eletrónico (acessível, universal e gratuito) com o previsto e regulado pela Lei Formulário, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre «Códigos», «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante.
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Palácio de São Bento, 30 de junho de 2021

O Deputado autor do Parecer



(*Eduardo Barroco de Melo*)

O Presidente da Comissão



(*Pedro Roque*)



## Comissão de Trabalho e Segurança Social

---

### PARTE IV- ANEXOS

- *Nota Técnica da Iniciativa em apreço*

## **Projeto de Lei n.º 525/XIV/2.ª (PCP)**

**Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)**

Data de admissão: 24 de setembro de 2020

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

### **Índice**

#### **I. Análise da iniciativa**

#### **II. Enquadramento parlamentar**

#### **III. Apreciação dos requisitos formais**

#### **IV. Análise de direito comparado**

#### **V. Consultas e contributos**

#### **VI. Avaliação prévia de impacto**

#### **VII. Enquadramento bibliográfico**

**Elaborado por** Maria Nunes de Carvalho (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Nuno Amorim (DILP), Luís Correia da Silva (BIB), Catarina R. Lopes e Pedro Pacheco (DAC)

**Data:** 29 de junho de 2021

## I. Análise da iniciativa

---

- **A iniciativa**

Os autores deste projeto de lei consideram ser «necessário e urgente promover a estabilidade de emprego», garantindo que «a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.». Deste modo, qualificando a precariedade no trabalho como «inaceitável» e como «um fator de instabilidade e injustiça social, que compromete de forma decisiva o desenvolvimento e o perfil produtivo do país», que «desrespeita o direito ao trabalho e à segurança no emprego inscritos na Constituição», destacam o seu impacto nos «vínculos de trabalho, nos salários e remunerações e na instabilidade laboral, pessoal e profissional», assim como assinalam que a precariedade «não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos representa simultaneamente uma condição e (um) fator de progresso e justiça social».

Com efeito, registam a existência de «mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores com vínculos precários», de entre todas as modalidades que enumeram na exposição de motivos, que classificam como «as formas dominantes da precariedade laboral», e que associam à «limitação de direitos fundamentais», constatando que «aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego».

Perante este cenário, o Grupo Parlamentar (GP) do PCP apresenta as medidas constantes do projeto de lei em análise, que resume nos seguintes pontos:

- «A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no [artigo 12.º do Código do Trabalho](#) (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 13 de fevereiro, em prova efetiva da existência de contrato de trabalho», bem como «o alargamento das características relevantes para esse efeito» e a eliminação da necessidade de «provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida»;
- O aditamento de novos n.ºs 2 e 3 ao [artigo 12.º do CT](#), considerando-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e entidade patronal no caso de se provar a

existência de contrato de trabalho, sendo devidos ao trabalhador todos os direitos inerentes a esse contrato (como a retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal) e ficando a entidade patronal obrigada a restituir à segurança social todas as contribuições devidas e não pagas;

- A redução das situações de recurso à contratação a termo, com a consequente alteração do [artigo 140.º do CT](#);

- A eliminação do aumento do período experimental para 180 dias nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, com a revogação da [subalínea iii\) da alínea b\) do n.º 1 do artigo 112.º do CT](#);

- A supressão dos contratos especiais de muito curta duração, plasmados no [artigo 142.º do CT](#);

- 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 cessar por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 da duração do contrato para 1/2 da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra, com o aditamento de um [n.º 5 ao artigo 12.º](#) e a alteração do [n.º 1 do artigo 143.º](#), ambos do CT;

- Considera-se ainda sem termo a celebração de novo contrato a termo entre as mesmas partes, na situação de cessação não imputável ao trabalhador, sem que decorra metade da duração do contrato, incluindo renovações, igualmente com a alteração do [artigo 143.º do CT](#);

- O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando-se a sua aplicação durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação, e a fixação da obrigatoriedade da entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento efetuado em violação deste preceito, com as alterações daí decorrentes, consagradas na proposta de alteração ao [artigo 145.º do CT](#);

- A redução do número de renovações do contrato a termo certo para o máximo de duas, com a modificação do [n.º 4 do artigo 149.º do CT](#);

- A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos, alterando-se para o efeito o [n.º 5 do artigo 148.º do CT](#);

- A renovação do contrato no final do termo, na ausência de declaração das partes que o faça cessar, por igual período, se outro não for acordado pelas partes, com a necessária alteração do [artigo 149.º do CT](#);

- 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, propondo-se com esse fito o aditamento de um artigo 12.º-A ao CT.

A iniciativa estrutura-se em seis artigos preambulares, correspondendo o primeiro ao seu objeto e os artigos 2.º a 4.º às alterações, aditamentos e revogações propugnadas para o Código do Trabalho. Por sua vez, o artigo 5.º visa salvaguardar as situações constituídas à data da entrada em vigor do regime proposto, enquanto o artigo 6.º dispõe sobre a entrada em vigor do diploma.

- **Enquadramento jurídico nacional**

*Enquadramento constitucional*

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#) da Lei Fundamental estabelece que «é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». Adicionalmente, o [artigo 59.º](#), enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

Acresce que, no direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado ([artigo 58.º](#)), 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».

Com a revisão constitucional de 1982<sup>1</sup>, a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão n.º 372/91](#)). O sobredito [artigo 53.º](#) – que se mantém inalterado no texto constitucional, desde a primeira revisão constitucional – «beneficia, por conseguinte, nos termos do [artigo 18.º](#), n.º 1 da Constituição, do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas».

«A garantia da segurança no emprego conserva, em qualquer caso, uma dimensão positiva. Em particular, o legislador, vinculado pelos direitos, liberdades e garantias, deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais (v.g. em matéria de suspensão ou de cessação dos contratos de trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização (Acórdãos n.ºs [148/87](#) e [581/95](#))<sup>2</sup>».

Os Professores Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam «que a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, procurando proteger a autonomia dos menos autónomos ([Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 581/95](#)). Por isso, embora essa possibilidade exista, a Constituição, na previsão específica do [artigo 53º](#), nem sequer prevê o direito dos trabalhadores rescindirem com justa causa e indemnização o contrato de trabalho, perante comportamentos graves e culposos do empregador. As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o artigo 53º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção ([Acórdão n.º 659/97](#))<sup>3</sup>».

### *Presunção de contrato de trabalho*

<sup>1</sup> Através da [Lei constitucional nº 1/82, de 30 de setembro](#).

<sup>2</sup> *In.* MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

<sup>3</sup> *In.* MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

No quadro das relações laborais, o atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) (retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#)), e alterado pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#), [53/2011, de 14 de outubro](#), [23/2012, de 25 de junho](#), [47/2012, de 29 de agosto](#), [69/2013, de 30 de agosto](#), [27/2014, de 8 de maio](#), [55/2014, de 25 de agosto](#), [28/2015, de 14 de abril](#), [120/2015, de 1 de setembro](#), [8/2016, de 1 de abril](#), [28/2016, de 23 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [14/2018, de 19 de março](#), [90/2019, de 4 de setembro](#)<sup>4</sup>, [93/2019, de 4 de setembro](#), e [18/2021, de 8 de abril](#), 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<sup>5</sup>, presumindo-se a sua existência quando:

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

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

<sup>4</sup> Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3 de outubro](#).

<sup>5</sup> Leia-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça ([Processo n.º 424/13.3TTVFR.P1.S1](#)) – define a *diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço*.

Importa mencionar a [Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto](#)<sup>6</sup>, que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado através de um procedimento administrativo da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e de um novo tipo de ação judicial, a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, passando esta última a constar no elenco do [artigo 26.º do Código de Processo do Trabalho](#).

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

O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral é a [Autoridade para as Condições do Trabalho](#) (ACT), que prossegue, entre outras, as atribuições de promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações de trabalho [alínea a) do n.º 2 do [artigo 11.º](#) do [Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro](#), na sua redação atual, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, e a alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º do [Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho](#), que aprovou a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho].

<sup>6</sup> Teve origem no [Projeto de Lei n.º 142/XII](#), da autoria de um conjunto de cidadãos eleitores, constituindo uma Iniciativa Legislativa de Cidadãos (ILC), intitulada Lei contra a Precariedade. Para melhor apreciação da Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, leia-se o [artigo](#) intitulado *As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*, de Viriato Reis (Procurador da República e Docente do Centro de Estudos Judiciários).

<sup>7</sup> Aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

### *Contrato de trabalho a termo resolutivo*

O CT2009, na Secção IX, do Capítulo I, do Título II, do Livro I, regula as modalidades de contrato de trabalho, cuja Subsecção I prevê os contratos de trabalho a termo resolutivo, nos termos dos [artigos 139.º](#) (*Regime do termo resolutivo*), [140.º](#) (*Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo*), [141.º](#) (*Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo*), [142.º](#) (*Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração*), [143.º](#) (*Sucessão de contrato de trabalho a termo*), [144.º](#) (*Informações relativas a contrato de trabalho a termo*), [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 o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente [subsecção](#)<sup>8</sup>, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do [artigo 140.º](#) e do [artigo 145.º](#).

No quadro do preceituado no [artigo 140.º](#), «a contratação a termo resolutivo permite que o vínculo laboral entre o empregador e o trabalhador tenha uma natureza precária, em sentido de ao primeiro ser facilmente permitido cessar o contrato de trabalho, quando se verificar o evento futuro e certo que o admite. Na lógica que preside o legislador, pretendendo-se salvaguardar a segurança no emprego, estabeleceram-se exigentes requisitos materiais e formais relativamente ao contrato de trabalho a termo resolutivo, em molde a que este não subverta a manutenção de uma certa rigidez na cessação dos vínculos laborais. O contrato de trabalho a termo resolutivo só é admitido para certos fins, e na exata medida em que esses fins o justifiquem<sup>9</sup>».

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo exige que a estipulação do termo seja devidamente justificada, devendo essa justificação constar expressamente do

<sup>8</sup> As [Leis n.ºs 90/2019, 4 de setembro](#) e [93/2019, de 4 de setembro](#) introduziram as últimas alterações ao CT, em particular, ao regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante dos artigos 139.º a 149.º.

<sup>9</sup> *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 3.ª edição, Edições Almedina, 2017, pág. 400.

contrato escrito, com a concreta indicação dos factos e circunstâncias que a integram, conforme previsto na alínea e) do n.º 1 do [artigo 141.º](#). Neste âmbito leia-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto ([Processo n.º 4509/16.6T8VNG.P1](#)).

O CT2009 criou o contrato de trabalho de muita curta duração, permitindo que, «para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias», seja possível a celebração de contrato a termo, sem necessidade de o mesmo estar sujeito à forma escrita, devendo apenas ser comunicado à segurança social em formulário eletrónico. A duração total de contratos de trabalho de muito curta duração de um trabalhador com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no mesmo ano civil. Em caso de violação do disposto acima mencionado, «o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos», nos termos do [artigo 142.º](#).

Ainda no âmbito do contrato de trabalho a termo, há autores<sup>10</sup> que defendem que o preceituado no n.º 1 do [artigo 143.º](#) «pretende evitar que através da celebração sucessiva de contratos, o empregador contorne as limitações à celebração de contratos a termo, designadamente aquela que decorre do número máximo de renovações do contrato e da duração deste. A norma visa impedir a ultrapassagem das limitações relativas à duração máxima do contrato de trabalho a termo, seja pela celebração de contrato a termo imediatamente após a cessação do anterior por decurso do respetivo termo ou qualquer outra causa extintiva não imputável ao trabalhador, seja pela existência de duas contratações intercaladas por período sem título contratual de duração inferior a um terço da duração do primeiro contrato».

Recentemente, o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, previsto nos artigos acima mencionados do CT2009, foi objeto de alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs](#)

<sup>10</sup> In: MONTEIRO, Luís Miguel e BRITO, Pedro Madeira – Código do Trabalho Anotado – 8ª edição, Almedina, Coimbra 2009, pág. 391.

[90/2019, 4 de setembro](#)<sup>11</sup> e [93/2019, de 4 de setembro](#).<sup>12</sup> Neste âmbito, o Gabinete do Ministro do Trabalho, Solidariedade Social e Segurança Social emitiu um [comunicado](#) respeitante às últimas alterações à legislação laboral, intitulado «*O que muda com as novas regras de combate à precariedade*».

No seguimento da discussão tripartida sobre o [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#), o anterior Governo apresentou aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social um conjunto de propostas, visando reduzir a segmentação e a precarização das relações laborais e promover a negociação coletiva, do qual resultou um Acordo tripartido<sup>13</sup> subscrito pelo Governo e pela maioria dos Parceiros Sociais para «[Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva](#)».

Neste seguimento, o Governo<sup>14</sup> resolveu, através da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de junho](#), concretizar as propostas acordadas na Comissão Permanente de Concertação Social, aprovando o «*Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva*», e comprometendo-se a adotar medidas em conformidade.

O atual Governo<sup>15</sup>, no seu [Programa](#), afirma «Aprofundar o combate à precariedade, a negociação coletiva e os meios de resolução de litígios», reconhecendo que «Portugal tem um nível excessivamente elevado de contratação não permanente, em comparação com outros países europeus, especialmente entre os jovens», comprometendo-se, entre outras, medidas a:

- «Promover o diálogo social com vista ao reforço das medidas de combate à precariedade, à redução dos níveis de insegurança no mercado de trabalho e ao relançamento da negociação coletiva, desde logo assegurando a avaliação das medidas já tomadas neste âmbito;

<sup>11</sup> Na anterior legislatura foram apresentadas diversas iniciativas legislativas (consultar [aqui](#)), dando origem à referida [Lei n.º 90/2019, 4 de setembro](#).

<sup>12</sup> Na anterior legislatura foram apresentadas diversas iniciativas legislativas (consultar [aqui](#)), dando origem à referida [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#).

<sup>13</sup> Celebrado em janeiro de 2017.

<sup>14</sup> [XXI Governo Constitucional](#).

<sup>15</sup> [XXII Governo Constitucional](#).

- Reforçar os mecanismos de prevenção de conflitos laborais, em especial no âmbito da negociação coletiva;
- Reforçar os mecanismos de garantia de informação aos trabalhadores no âmbito da nova diretiva europeia das condições de trabalho justas e transparentes, nomeadamente no que diz respeito à definição de local e horário de trabalho;
- Aprofundar as exigências dos estágios profissionais apoiados, de modo a concentrá-los cada vez mais nas empresas que promovam o efetivo aumento de empregabilidade dos beneficiários;
- Penalizar as empresas condenadas por incumprimentos muito graves ou reincidência em ilícitos graves no campo das relações laborais, nomeadamente pela introdução de fatores de ponderação no acesso a concursos públicos e a políticas ativas de emprego, bem como aquelas que adotem práticas de *dumping* social, alargando a metodologia dos referenciais mínimos de trabalho digno, mediante cooperação entre os parceiros sociais e a Autoridade para as Condições do Trabalho, com sinalização desta em caso de incumprimento;
- Trabalhar, em estreito diálogo com os parceiros sociais, na configuração de modelos de resolução alternativa de litígios, tanto na dimensão coletiva como na dimensão individual dos conflitos laborais, partindo da boa experiência do colégio de árbitros já existente no Conselho Económico e Social, com ancoragem na negociação coletiva e com garantia dos direitos fundamentais de acesso à justiça».

Face ao exposto, os proponentes da presente iniciativa vêm, assim, renovar o [Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª](#) - «Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)» - [rejeitado na generalidade](#) na passada sessão legislativa.

## II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Para além dos demais projetos de lei que visam a alteração do Código do Trabalho e cuja discussão na generalidade se encontra [agendada para a reunião plenária de](#)

quarta-feira, 30 de junho, não se descortinou a pendência de nenhuma outra iniciativa ou petição que contenda diretamente com a matéria aqui abordada.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na atual Legislatura, foram já rejeitados na generalidade os Projetos de Lei n.ºs [11/XIV/1.ª \(PCP\)](#) - «Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, que aprova o Código do Trabalho)» e [89/XIV/1.ª \(BE\)](#) - «Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao outsourcing e ao trabalho temporário». O debate em Plenário destas iniciativas legislativas fez-se em conjunto com a [Petição n.º 497/XIII/3.ª](#) - «Contra a precariedade, pelo emprego com direitos», subscrita pela CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e outros (num total de 51.339 assinaturas).

Ainda que dedicado a uma concreta atividade profissional, foi também rejeitado recentemente o [Projeto de Resolução n.º 787/XIV/2.ª \(BE\)](#) - «Promove a formação profissional e o combate à precariedade no setor da pesca».

Antes disso, foi constituído na XIII Legislatura, na esfera da Comissão de Trabalho e Segurança Social, o Grupo de Trabalho – Leis Laborais, que sobre esta matéria apreciou, entre outras iniciativas, a [Proposta de Lei n.º 136/XIII/3.ª \(GOV\)](#) - «Altera o Código do Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social», bem como o [Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores», o [Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao outsourcing e ao trabalho temporário (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)» e o [Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (14.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)», e que no final aprovou indiciariamente um texto de substituição, ratificado em Comissão e aprovado em Plenário, que daria origem à suprarreferida [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#).

Ainda que dedicadas a setores profissionais mais específicos, poderá igualmente referir-se que deram entrada na anterior Legislatura as seguintes petições sobre precariedade laboral:

- [Petição n.º 256/XIII/2.ª](#) - «Solicitam que sejam adotadas medidas com vista à resolução da situação contratual precária dos técnicos especializados nas escolas», da iniciativa de Ana Margarida Carvalho Maia e outros (num total de 4.193 assinaturas), que correu termos na então Comissão de Educação e Ciência;
- [Petição n.º 263/XIII/2.ª](#) - «Solicitam a integração direta nos quadros do Centro Hospitalar do Oeste de todos os trabalhadores precários», apresentada por Carla Sofia Ribeiro Jorge e outros (num total de 1.310 assinaturas), apreciada pela Comissão de Trabalho e Segurança Social.

### III. **Apreciação dos requisitos formais**

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

A iniciativa em apreciação é apresentada pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do Partido Comunista Português (PCP), ao abrigo e nos termos do n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#) e do n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram 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 *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 RAR.

A iniciativa assume a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 119.º do RAR, encontra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

Encontram-se igualmente respeitados os limites à admissão das iniciativas, previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que este projeto de lei define concretamente

o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e parece não infringir princípios constitucionais.

Uma vez que respeita a matéria do âmbito laboral, a presente iniciativa foi colocada em apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho. Nesse sentido, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR, foi publicada na [Separata n.º 33/XIV](#), DAR, de 8 de outubro de 2020, encontrando-se em apreciação pública de 8 de outubro a 7 de novembro de 2020.

O projeto de lei em apreciação deu entrada a 24 de setembro de 2020. Foi admitido e anunciado no dia 25 de setembro, data em que baixou na generalidade à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª), por despacho de S. Ex.ª o Presidente da Assembleia da República. Tal como aludido, a sua discussão na generalidade está agendada para a reunião plenária de quarta-feira, 30 de junho de 2021, em conjunto com outras iniciativas

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), conhecida por lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

O título da presente iniciativa legislativa - «**Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)**» - traduz sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora possa ser aperfeiçoado, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

No título do projeto de lei em apreciação é indicado que procede à 16.ª alteração ao Código do Trabalho, elencando no articulado os diplomas que lhe introduziram alterações, dando assim cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário,

que estabelece o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores, apesar de se constatar que, face à publicação da Lei n.º 18/2021, de 8 de abril, esta será a 17.ª e não a 16.ª alteração, tal como sucedia à data da sua entrada no Parlamento.

Embora a exigência da indicação do número de ordem de alteração e da identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores decorra da lei formulário, é necessário ter em conta que a esta lei foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente. Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o número de ordem de alteração nem o elenco de diplomas que procederam a alterações quando a mesma incida sobre Códigos, “Leis Gerais”, “Regimes Gerais”, “Regimes Jurídicos” ou atos legislativos de estrutura semelhante. Para além disso, a contribuir para a falta de segurança jurídica acresce o facto de haver várias iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que também propõem alterações ao Código do Trabalho.

No respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, sugere-se o seguinte título:

**«Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores, alterando o Código do Trabalho»**

Para efeitos de discussão na especialidade, cumpre ainda referir que o projeto de lei consagra, no artigo 4.º, uma norma revogatória expressa de normas do Código do Trabalho.

Em caso de aprovação esta iniciativa revestirá a forma de lei, nos termos do n.º 3 do artigo 166.º da Constituição, pelo que deve ser objeto de publicação na 1.ª série do *Diário da República*, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 74/98, de 11 de novembro.

No que respeita ao início de vigência, o artigo 6.º do projeto de lei em análise estabelece que a sua entrada em vigor ocorrerá 30 dias após a sua aprovação, mostrando-se assim conforme com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual os atos legislativos «entram em vigor no dia neles fixado, não podendo, em caso algum, o início de vigência verificar-se no próprio dia da publicação».

Nesta fase do processo legislativo, a iniciativa em análise não nos suscita outras questões no âmbito da lei formulário.

#### IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

No âmbito da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do Tratado, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea *b*) do TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, nomeadamente no que se refere a formas de trabalho como o trabalho a termo, sazonal ou temporário.

A [Diretiva 1999/70/CE](#), respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, procurava a sua aplicação por parte dos parceiros sociais, devendo os Estados-Membros tomar as medidas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva.

O acordo-quadro destacava o papel dos parceiros sociais na estratégia europeia para o emprego, com o objetivo de proporcionar uma maior flexibilidade do tempo de trabalho e maior segurança dos trabalhadores. Foram assim estabelecidos os princípios gerais

e requisitos mínimos relativos aos contratos de trabalho a termo, devendo estes ter em conta a realidade e especificidade das situações nacionais, setoriais e sazonais, reconhecendo-se também que, apesar desta regulamentação, os contratos de trabalho sem termo continuariam a ser a forma mais comum de relação laboral.

O principal objetivo deste acordo prendia-se com a melhoria da «qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação», evitando «abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo».

Entendia-se neste regime por «trabalhador contratado a termo o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade fosse determinada por condições objetivas», tais como uma data concreta, uma tarefa específica ou um certo acontecimento.

O acordo-quadro atribuía ainda aos Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais, e «de acordo com a lei, acordos coletivos ou práticas nacionais», a possibilidade de incluir medidas que evitassem os abusos nesta prática, sobretudo no que respeita às razões objetivas que justificam a renovação de contratos a termo, a sua duração máxima e número máximo de renovações.

Em 2006, a Comissão Europeia lançou o [Livro Verde](#) intitulado «Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI», referindo a evolução do mercado de trabalho europeu, ligada ao progresso tecnológico, à intensificação da concorrência e à evolução da procura dos consumidores, refletindo-se na organização do trabalho e dando origem à proliferação de situações atípicas.

O Livro Verde aludia a preocupações como as transições profissionais, a insegurança jurídica, o trabalho prestado através de agências de trabalho temporário, a duração do tempo de trabalho, bem como a mobilidade de trabalhadores e o trabalho não declarado. Sublinhava ainda a melhoria das condições relativas aos contratos a termo, tempo parcial, temporário e sazonal.

No entanto, apesar da aplicação do acordo-quadro, preocupações relativamente à aplicação dos contratos a termo continuam a surgir, com destaque para o recurso a contratos a termo sucessivos, que cobrem necessidades permanentes. O Tribunal de Justiça da União Europeia reconheceu, num [acórdão](#) de 2016, que «o acordo-quadro impõe aos Estados-Membros que prevejam nas suas legislações, para prevenir a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo e mediante os meios que entendam, pelo menos um dos três pontos seguintes: 1) as razões objetivas que justifiquem a renovação do contrato de trabalho a termo; 2) a duração máxima total dos contratos a termo que podem ser celebrados sucessivamente e 3) o número de renovações possíveis de tais contratos e que a razão objetiva [para celebração de contrato de trabalho a termo] deve poder justificar concretamente a necessidade de cobrir necessidades temporárias e não necessidades permanentes.»

Em processos apensos ([C-184/15](#) e [C-197/15](#)), o Tribunal entende ainda que as autoridades nacionais devem prever medidas adequadas e suficientemente efetivas e dissuasivas para prevenir e sancionar os abusos verificados tanto nos contratos de trabalho a termo sujeitos às regras de direito privado como aos sujeitos ao direito administrativo.

Relativamente ao trabalho temporário, o [Acordo-Quadro relativo aos Contratos de Trabalho a Termo Certo](#) enunciava, no seu preâmbulo, a intenção de elaboração de um acordo semelhante neste âmbito.

O trabalho temporário encontra-se assim regulado a nível europeu pela [Diretiva 2008/104/CE](#), relativa ao trabalho temporário, e que pretende estabelecer um quadro mínimo de proteção para os trabalhadores temporários, com o objetivo de melhorar a sua qualidade, assegurando que o princípio da igualdade de tratamento é aplicável aos seus trabalhadores.

Considera a Diretiva que o trabalho temporário responde às necessidades de flexibilidade das empresas e à proteção dos trabalhadores, aplicando-se a todos os trabalhadores com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma

empresa de trabalho temporário, que sejam cedidos temporariamente a utilizadores a fim de exercerem funções sob a autoridade e direção destes.

Refere-se ainda a empresas públicas ou privadas que sejam empresas de trabalho temporário e a utilizadores que exerçam uma atividade económica, com ou sem fins lucrativos.

De acordo com o seu artigo 5.º, o princípio da igualdade de tratamento determina que «as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários são, enquanto durar a respetiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados diretamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função», salvo as exceções previstas no mesmo artigo.

Importa ainda aludir ao facto previsto no n.º 2 do artigo 6.º: «os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que sejam ou possam ser declaradas nulas as cláusulas que proibam ou tenham por efeito impedir a celebração de contratos de trabalho ou a constituição de uma relação de trabalho entre o utilizador e o trabalhador após o termo da sua cedência».

Refira-se também que a aplicação da Diretiva não pode constituir motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de proteção dos trabalhadores nos domínios que abrange.

Mais recentemente, um [estudo do Eurofund](#) relativo a práticas de contratação fraudulentas mostra que alguns países indicaram formas específicas de contratos de trabalho afetados por usos fraudulentos, referindo, no caso de Portugal, o trabalho temporário.

Destaca-se ainda a [Resolução do Parlamento Europeu](#) de julho de 2017 sobre condições de trabalho e emprego precário que, nomeadamente, «exorta a Comissão e os Estados-Membros a abordarem o trabalho precário, incluindo o trabalho não declarado e o falso emprego independente, no sentido de assegurarem que todos os tipos de contrato de trabalho proporcionam trabalho digno com a adequada cobertura

da segurança social e insta os Estados-Membros a assegurarem que, no momento em que emergirem novas formas de emprego, os seus sistemas de segurança social se adequem a este efeito, bem como exorta a Comissão e os Estados-Membros, a fim de combater o trabalho precário, a encorajarem o recurso a contratos sem termo certo e o intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros».

- **Enquadramento internacional**

**Países europeus**

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

**ESPAÑA**

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

O contrato de trabalho não necessita de assumir a forma escrita, podendo ser verbal (artigo 8), presumindo-se que este existe sempre que o trabalhador presta um serviço dentro do âmbito de organização e direção de outro e que recebe em troca a respetiva retribuição (n.º 1).

De seguida, na secção 4.ª, estão previstas as modalidades que o contrato trabalho pode assumir: *Trabajo en común y contrato de grupo, contratos formativos, a tiempo parcial y de relevo, e a distancia* (artigos 10 a 13), que poderão ter um período probatório com as limitações temporais presentes no artigo 14.

Quanto à questão da duração dos contratos, refere o artigo 15 que estes podem ser por tempo indeterminado ou com uma duração limitada. Este artigo foi regulado, no que aos contratos de duração determinada diz respeito, pelo [Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre](#), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en

*materia de contratos de duración determinada*, variando a duração consoante o objeto do contrato.

Por exemplo, quando um trabalhador é contratado para executar um trabalho ou serviço específico e ou com um tempo limitado, é obrigatória a celebração de um contrato de *'duración determinada'*, cuja duração não pode ser superior a três anos prorrogáveis por mais 12 meses através de contrato coletivo sectorial. Outro exemplo, no que se refere aos trabalhadores contratados devido a circunstâncias de mercado ou acumulação de tarefas, podem ter uma duração máxima de 6 meses dentro de um período de 12 meses. Os contratos podem dar resposta a necessidades sazonais de algumas atividades. Este período pode ir até um máximo de 18 meses por convenção coletiva de âmbito setorial estatal ou, na sua falta, por convenção coletiva setorial de âmbito inferior.

Através da [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#)<sup>16</sup>, *para la mejora del crecimiento y del empleo*, procurou-se combater a precariedade laboral, com a introdução de modificações relativas aos contratos a termo e temporários. Por exemplo, o n.º 2 do artigo 12 concede a condição de trabalhador fixo por tempo indeterminado ao trabalhador que num período de 30 meses tenha estado contratado por um período superior a 24 meses, com ou sem continuidade, para um mesmo posto de trabalho, na mesma empresa, mediante dois ou mais contratos a termo, seja diretamente ou através de empresa terceira.

O n.º 3 do artigo 15 considera contrato de trabalho por tempo indeterminado qualquer contrato temporário celebrado em violação de normas legais.

No que às empresas de trabalho temporário diz respeito, estas vêm reguladas na [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), *por la que se regulan las empresas de trabajo temporal*. Nos termos do artigo 1, 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

<sup>16</sup> Todas as referências feitas ao [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 13 de Noviembre de 2015)*, consideram-se feitas ao atual Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), que revogou o anterior Estatuto.

ceder temporariamente a outra empresa efetua-se através de ETT devidamente autorizadas nos termos previstos no diploma. O mesmo artigo prevê que estas empresas possam atuar como agências de colocação, desde que apresentem uma declaração mediante a qual cumpram os requisitos estabelecidos na [Ley de Empleo](#). O artigo 7 da lei que regula as ETT prevê que aos contratos de “*puesto a disposición*” (contrato de utilização de trabalho temporário) aplicam-se, quanto à sua duração, as regras previstas nos artigos 11 e 15.º e o Estatuto dos Trabalhadores. Nos termos do Estatuto, 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, não o pode fazer por um período superior a três anos, prorrogável até doze 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 (artigo 15º).

A lei também prevê, no seu artigo 8, os casos em que as empresas não podem celebrar contratos de “*puesto a disposición*” como:

- a) Para substituir trabalhadores em greve na empresa utilizadora;
- b) Para realizar trabalhos especialmente perigosos para a segurança e a saúde no trabalho, nos termos previstos da [disposição adicional segunda](#) desta lei e nas convenções ou acordos coletivos de trabalho;
- c) Para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador que nos doze meses anteriores tenha sido objeto de despedimento ilegal, cujo contrato de trabalho tenha cessado por vontade do mesmo com fundamento no incumprimento por parte da entidade patronal, por despedimento coletivo, ou causas objetivas, exceto nos casos de motivos de força maior;
- d) Para ceder trabalhadores a outras empresas de trabalho temporário.

Por sua vez, a lei permite a celebração destes contratos para a realização de uma obra ou serviço determinado cuja execução, embora limitada no tempo, é, em princípio, de duração incerta; para atender às exigências circunstanciais do mercado, acumulação

de tarefas ou excesso de pedidos ainda que tratando-se de atividade normal da empresa; para substituir trabalhadores da empresa com direito a reserva de posto de trabalho; para assegurar de forma temporária um posto de trabalho permanente enquanto decorra o processo de recrutamento ou promoção de pessoal.

O contrato de trabalho temporário é um contrato formal, obrigatoriamente reduzido a escrito. Caso não se observe tal exigência, como referido anteriormente de acordo com o artigo 8 do Estatuto, presume-se celebrado por tempo indefinido.

Com relevo para o aprofundamento do tema, cumpre ainda mencionar a existência de uma página na Internet sobre a contratação de trabalhadores e as características de cada tipo de contrato da responsabilidade do [Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#) de Espanha.

## FRANÇA

A [lei francesa](#) prevê o contrato por tempo indeterminado como a regra geral da relação de trabalho ([artigo L1221-2](#)), podendo, no entanto, conter cláusulas a fixar prazo, resultantes da conclusão do seu objeto e nos casos e circunstâncias previstas para os contratos de trabalho a termo. O contrato de trabalho de duração indeterminada pode incluir um período experimental, com duração máxima de quatro meses (dois meses para empregados, três para supervisores e técnicos e os quatro meses para executivos – [L1221-19](#)) podendo este período ser renovado por igual período ([L1221-21](#))).

Por seu turno, a celebração de contratos de trabalho por tempo determinado obedece a regras e pressupostos previamente estabelecidos na lei, como para a substituição de um trabalhador que suspendeu o seu contrato de trabalho, por aumento temporário da atividade da empresa ou para trabalhos sazonais ([L1242-2](#)). Adicionalmente, é permitida a contratação a termo em casos especiais destinados a incentivar o emprego de certas categorias profissionais ou no caso de o empregador se comprometer, por um período e sob determinadas condições, a formar profissionalmente o trabalhador ([L1242-3](#)).

A lei francesa prevê a impossibilidade de contratar trabalhadores para preencher postos de trabalho preenchidos nos 6 meses anteriores por trabalhadores despedidos por razões económicas, exceto quando a duração deste contrato não exceder os três meses, sem possibilidade de renovação ([L1242-5](#)). A celebração de contratos a termo está igualmente vedada quando sirva para substituir trabalhadores que se encontrem em disputas laborais ou para a execução de trabalhos especialmente perigosos ([L1242-6](#)).

O site [service-public.fr](http://service-public.fr) tem uma página dedicada ao tema do trabalho temporário e apresenta os seguintes prazos máximos de prestação de trabalho nestas condições:

Durée maximale du contrat d'intérim	
Nature du contrat de mission	Durée maximum (renouvellement compris)
Remplacement d'un salarié absent	18 mois
Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu	18 mois
Remplacement d'un salarié passé temporairement à temps partiel	18 mois
Emploi saisonnier	18 mois
Emploi excluant le recours à un CDI	18 mois
Remplacement d'un non salarié (chef d'entreprise, chef d'exploitation agricole, profession libérale)	18 mois
Accroissement temporaire d'activité	18 mois
Commande exceptionnelle à l'export	24 mois
Mission exécutée à l'étranger	24 mois
Remplacement d'un salarié parti avant la suppression définitive de son poste	24 mois
Réalisation de travaux urgents pour mesures de sécurité	9 mois
Intérim dans l'attente de l'arrivée d'un salarié en CDI	9 mois
Cycle de formation effectué en apprentissage	36 mois

## V. Consultas e contributos

---

Como indicado previamente, por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea d) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, dos artigos 469.º a 475.º do CT e do artigo 134.º do RAR.

Todos os contributos enviados foram disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública](#).

Com efeito, a CTSS recebeu três contributos, mais concretamente da Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), Confederação Empresarial de Portugal (CIP) e Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN).

Em primeiro lugar, a AHRESP escreve não poder deixar de considerar na generalidade, «este momento como o mais inoportuno possível para promover uma alteração à legislação laboral», deixando na especialidade vários comentários e sugestões ao articulado da iniciativa.

Também a CIP assinala a sua discordância com esta proposta, por entender que esta desrespeita «os consensos obtidos entre Parceiros Sociais e Governo em sede de Concertação Social, como condicionam seriamente a atividade das empresas». Aliás, também esta Confederação Patronal formula uma análise mais detalhada sobre as soluções preconizadas, sem deixar de realçar um juízo globalmente muito negativo, de frontal rejeição, sobre o projeto de lei em apreço.

Em sentido contrário, a CGTP-IN outorga um parecer positivo sobre a iniciativa em análise, na medida em que «o combate à precariedade constitui uma das mais importantes prioridades em matéria sindical», o que a seu ver justifica «uma intervenção legislativa em diversos domínios: alargamento da presunção de existência de contrato de trabalho, contida no artigo 12.º do Código do Trabalho, a um maior número de

situações; redução do elenco de motivos justificativos do recurso à contratação a termo; penalização do recurso a contratos não permanentes», entre outros.

## VI. Avaliação prévia de impacto

---

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento pelos proponentes da [ficha de avaliação prévia de impacto de género](#) da presente iniciativa, em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, devolve como resultado maioritário uma valoração neutra do referido impacto.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação do projeto de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

## VII. Enquadramento bibliográfico

---

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

**Resumo:** «Este livro procura entender como da precariedade laboral se pode passar à precariedade enquanto modo de vida, focando-se na situação dos jovens inseridos em postos de trabalho pouco qualificados e de baixa remuneração. Procura perceber as condições que levam à precariedade laboral, nomeadamente, o percurso escolar, a entrada no mercado de trabalho, os tipos de contrato e salários. Parte-se então para a análise dos modos de vida destes jovens, considerando-se especialmente os seus baixos rendimentos e a respetiva implicação na gestão do quotidiano, as dificuldades sentidas e os auxílios prestados, especialmente por parte da família. A conjugação

destas duas dimensões permite perceber como a precariedade extravasa a condição laboral e contamina os restantes aspetos da vida pessoal, encobrendo as perspetivas de um futuro melhor. Apesar disso, identificam-se diversos tipos de estratégias e iniciativas que procuram superar as dificuldades atualmente vividas. O livro tem por base um estudo qualitativo baseado em 80 entrevistas a jovens trabalhadores com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos.»

CARMO, Renato Miguel do ; MATIAS, Ana Rita - As dimensões existenciais da precariedade : jovens trabalhadores e os seus modos de vida. **Revista crítica de ciências sociais** [Em linha]. Nº 118, (2019), p. 53-78. [Consult. 26 nov. 2019]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=127335&img=12918&save=true>>. ISSN 0254-1106.

**Resumo:** «Os jovens são considerados um dos grupos mais afetado pela crise, tornando-se assim mais vulneráveis a condições precárias de trabalho. Este artigo procura compreender os impactos sociais e individuais da precariedade no seu modo de vida, a partir da análise de um conjunto variado de dimensões objetivas e subjetivas, que relatem as perceções dos indivíduos sobre os seus percursos no presente e no futuro. Realizaram-se entrevistas semidiretivas a 24 jovens portugueses licenciados. Uma das principais conclusões indica que o futuro tende a ser encarado com grande imprevisibilidade e incerteza, o que afeta não só a sua condição económica, como também o seu modo de vida. Na verdade, para a maioria dos entrevistados a experiência profissional atual incorpora alguns aspetos considerados alienantes, que restringem a capacidade de autonomia e de agência por parte do sujeito.»

CARMO, Renato Miguel do ; MATIAS, Ana Rita - **Retratos da precariedade : quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens**. Lisboa : Tinta -da-China, 2019. 182 p. ISBN 978-989-671-478-9. Cota: 44 - 215/2019.

**Resumo:** «O Brexit em Inglaterra, a eleição de Donald Trump e de Jair Bolsonaro, a ascensão da extrema-direita em vários países da Europa: tudo isto são sintomas de um enorme mal-estar social. Neste contexto de esvaziamento de aspirações e expectativas em relação ao futuro, há um fenómeno devastador em crescimento no mercado de trabalho europeu e português, que continua a ser «invisível»: a precariedade laboral.

Este livro, que conta com o testemunho de 24 jovens portugueses, olha para um dos grupos mais afectados pela crise económica-financeira, procurando aferir o verdadeiro impacto da banalização do trabalho precário. Muitos jovens enfrentam hoje situações de estágios não-remunerados, bolsas de investigação consecutivas, contratos a termo, recibos verdes e outros, muitas vezes durante vários anos, mergulhando num ciclo de incerteza que não compromete apenas o seu presente - rouba-lhes a possibilidade de traçarem projectos de vida e tem consequências sociais para todos nós.»

ESPADA, Conceição - Stresse e trabalho temporário. **Recursos humanos magazine**. Lisboa. Nº 87 (jul./ago. 2013), p. 22-27. Cota: RP-810.

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

Como tal, a insegurança e a incógnita de se ter trabalho hoje e amanhã são, de certa forma, uma generalidade, independentemente de se ter contrato ou não. Posto isto, o trabalho temporário abarcou novos contornos, ou seja, no passado recente era uma situação nitidamente de instabilidade e insegurança para a maioria das pessoas (exceto para aqueles que o tinham como opção). Hoje em dia, quem viveu na situação de trabalho temporário durante algum tempo habituou-se a viver sem uma certeza para amanhã e, como tal, tem uma maior capacidade de viver a incerteza dos tempos atuais. Estudos recentes (da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa) indicam que atualmente existe uma maior tendência de diminuição do stresse nos trabalhadores temporários do que nos permanentes. Na atualidade, com a mudança do mercado e da situação económica, é preferível ter um trabalho temporário do que estar desempregado!»

FREITAS, Pedro Petrucci de – Da acção de reconhecimento da existência de contrato de trabalho : breves comentários. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. Ano 73, nº 4 (out./dez. 2013), p. 1423-1443. Cota: RP-172.

**Resumo:** O presente artigo aborda a questão da precariedade laboral, nomeadamente

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

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

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

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

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

(adaptação do nível de mão-de-obra às fases desfavoráveis e diminuição da conflitualidade interna).

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

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

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

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