

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER CONJUNTO

Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.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) n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);

Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª (BE) - Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao outsourcing e ao trabalho temporário;

Autora:

Mara Coelho (PS)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objecto, motivação e conteúdo das iniciativas
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 AUTORA 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 11/XIV/1.^a é subscrito pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do PCP e o Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.^a é subscrito pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do BE, 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.

O Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.^a (PCP) deu entrada a 25 de outubro de 2019 e foi admitido e anunciado a 6 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a).

O Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.^a (BE) deu entrada a 19 de novembro de 2019 e foi admitido e anunciado no dia 22 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a).

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, 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, o Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.^a (PCP) foi publicado na Separata n.º 1/XIV, DAR, de 19 de novembro de 2019, encontrando-se em apreciação pública de 19 de novembro a 19 de dezembro de 2019¹, enquanto o Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.^a (BE) foi publicado na Separata n.º

¹ A redução para 20 (vinte) dias do prazo para a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.^a (BE) justifica-se pela urgência invocada, ao abrigo do n.º 2 do artigo 473.º do Código do Trabalho, tendo em conta o agendamento da discussão na generalidade da iniciativa para a reunião plenária de 19 de dezembro de 2019.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

5/XIV, DAR, de 29 de novembro de 2019, encontrando-se em apreciação pública de 29 de novembro a 19 de dezembro de 2019. Até à data foram recebidos dois contributos: do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte e União dos Sindicatos do Porto.

Os demais pareceres recebidos serão disponibilizados na página eletrónica da Assembleia da República, no separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na I Sessão Legislativa.

A discussão das duas iniciativas na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 19 de dezembro.

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

O Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP) promove o combate à 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) n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Para isso, são apresentadas as medidas constantes do projeto de lei e que sinteticamente pretendem:

- «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

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- 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.

Já o Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª (BE) assinala que o conceito de trabalho temporário institui uma relação triangular entre o trabalhador, a empresa de trabalho temporário (ETT) e a empresa utilizadora, externalizando estas últimas «os seus deveres quanto aos funcionários», enquanto «as empresas de trabalho temporário operam como intermediário entre o trabalhador e a empresa onde este exerce funções».

De seguida, os proponentes lembram a introdução do regime do trabalho temporário em Portugal em 1989², assim como elencam dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) que demonstram a abrangência (número de ETT e correspondente volume de receitas, número e percentagem de trabalhadores) e a evolução histórica desta modalidade de contrato de trabalho ao longo dos últimos anos, dando conta do incremento do recurso ao trabalho temporário, à semelhança do que tem sucedido em outros países. Depois, citam mesmo o Livro Verde sobre as Relações Laborais, em particular quanto à referência ao «recrudescimento do trabalho temporário, (que) acompanha uma tendência idêntica de aumento da incidência de contratos a termo», realçando que «o problema premente do trabalho temporário reside no facto das empresas abusarem deste artifício para contornarem a lei e realizarem contratos temporários para funções indiscutivelmente permanentes». Por outra banda, não deixa

² Mais precisamente com a entrada em vigor do [Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro](#) - Define o regime jurídico do trabalho temporário exercido por empresas de trabalho temporário, que seria revogado pelo Lei n.º 19/2007, de 22 de maio.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

de se defender a clarificação da noção de trabalho temporário, registando-se ainda que «o recurso ao *outsourcing* tem vindo também a surgir como uma forma de alargar o âmbito de aplicação do trabalho temporário, mas sem as submeter (as ETT) ao seu regime de aplicação.»

Desta forma, almejando a restrição do recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário, o Grupo Parlamentar do BE promove com a iniciativa em análise «o alargamento do direito de informação dos trabalhadores (aditamento de um artigo 174.º-A e de uma alínea i) ao n.º 1 do artigo 181.º do CT); as restrições das situações de admissibilidade de trabalho temporário (alteração do artigo 175.º do CT); o reforço das situações em que é proibido o recurso ao trabalho temporário (alteração do n.º 1 e revogação do n.º 2 do artigo 179.º do CT); a diminuição para 6 meses do período máximo de recurso ao trabalho temporário, em lugar dos dois anos atualmente previstos (aditamento de um novo n.º 3 ao artigo 178.º do CT); e a limitação a três vezes o número de renovações de contratos de trabalho temporários, por analogia ao que acontece com os contratos a termo (substituição do n.º 2 do artigo 178.º do CT); o alargamento destas regras ao *outsourcing*, com as devidas adaptações (aditamento de um artigo 192.º-A ao CT, epigrafado «Contrato de trabalho com empresas em regime de *outsourcing*»)»

O projeto de lei *sub iudice* é composto por seis artigos: o primeiro determina o seu objeto, enquanto o segundo, o terceiro e o quarto reúnem as alterações, aditamentos e revogações a introduzir no Código do Trabalho. Já o artigo 5.º contempla uma norma de informação e salvaguarda de direitos das estruturas representativas e dos trabalhadores visados pelas alterações em apreço. Por fim, o sexto e último artigo estabelece que a entrada em vigor do diploma ocorrerá 30 (trinta) dias após a sua publicação.

A este propósito, deverá fazer-se expressa menção no artigo 1.º da iniciativa às quatro últimas alterações ao Código do Trabalho, introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que aí não são mencionadas.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

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 enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à 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.

Acresce que, o 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».

O atual Código do Trabalho, dispõe que o contrato de trabalho temporário é um contrato formal, obrigatoriamente reduzido a escrito e sujeito a um conjunto de formalidades, devendo conter: a indicação dos contraentes; a indicação dos motivos que justificam a celebração do contrato; a atividade contratada; o local e período normal de trabalho; a retribuição; o início de vigência do contrato; o termo do contrato; e a data da respetiva celebração. Em caso de falta de forma, omissão ou insuficiência dos motivos determinantes da contratação, considera-se que o trabalho é prestado em regime de contrato de trabalho sem termo perante a empresa de trabalho temporário, podendo o trabalhador optar por uma indemnização nos termos do artigo 396.º. Se o contrato for omissivo quanto ao seu termo, considera-se que o mesmo é celebrado pelo prazo de um mês e, nesse caso, não é permitida a sua renovação (artigo 181.º).

No que se refere ao contrato de utilização de trabalho temporário (CUTT), a lei tipifica os motivos que podem sustentar a sua celebração, enunciando-os de forma taxativa e

Comissão de Trabalho e Segurança Social

fazendo-os aproximar, no essencial, dos motivos justificativos da contratação a termo previstos no artigo 140.º.

O recurso ao contrato a termo (artigo 140.º) e ao trabalho temporário (artigos 175.º e 180.º) apenas é admitido a título excecional, segundo motivações objetivas taxativamente contempladas na lei e desde que respeitados determinados requisitos de forma e limites temporais (artigo 175.º).

A propósito da duração do CUTT, o artigo 175.º determina que não pode exceder o período de tempo estritamente necessário à satisfação da necessidade do utilizador; por outro lado o mesmo artigo estabelece que não é permitido celebrar CUTT para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador cujo contrato tenha cessado nos 12 meses anteriores por despedimento coletivo ou despedimento por extinção de posto de trabalho.

O regime do trabalho temporário, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, à semelhança do regime do contrato de trabalho a termo resolutivo.

Em relação ao Enquadramento Legal, Internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica conjunta dos Projetos 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.

As iniciativas em apreço assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeitam, 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

Comissão de Trabalho e Segurança Social

infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A *lei formulário*³ 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, 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».

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conformes ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O título do Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP) 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, quinze alterações: 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

³ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)

Comissão de Trabalho e Segurança Social

47/2012, 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, constituindo esta, em caso de aprovação, a sua décima sexta 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 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 possa ser consensualizada uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, pelo que se sugere e o seguinte título:

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

Ambos os projetos de lei consagram normas revogatórias expressas em relação a artigos do Código do Trabalho.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Relativamente à entrada em vigor, ambos os projetos de lei preveem que as iniciativas entrem em vigor 30 dias após a sua publicação, 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 venham a ser aprovadas, devem ser publicadas sob a forma e 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.

Deve ainda ter-se em conta o artigo 5.º do Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª que prevê que seja prestada informação prévia aos trabalhadores visados pelas alterações à legislação que se pretendem introduzir, bem como a sua afixação, em local visível, pelo menos sete dias antes da entrada em vigor da lei.

Nessa sequência e na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem 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 nos dois projetos de lei em apreço.

Por outro lado, cumpre referir que se encontra igualmente agendado para a reunião plenária de 19 de dezembro o debate da 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), e que entre outras medidas *propugna* «a eliminação de todas as normas legais que facilitem a precariedade e o recurso ao trabalho temporário para responder às necessidades permanentes de empresas e serviços», bem como «o combate à externalização de

Comissão de Trabalho e Segurança Social

serviços e subcontratação de trabalhadores, com garantia de contratação direta para postos de trabalho que respondam a necessidades permanentes das empresas e serviços».

Esta petição deu entrada na Assembleia da República a 12 de abril de 2018, sendo tramitada pela CTSS, que aprovou o respetivo relatório a 24 de abril de 2019.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A Deputada autora do Parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

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

1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Propõe-se que, sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara do ponto de vista formal.
3. Atender 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. Pelo que 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.



Comissão de Trabalho e Segurança Social

Palácio de S. Bento, 18 de dezembro de 2019

A Deputada Relatora

(Mara Coelho)

O Presidente da Comissão

(Pedro Roque)

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE IV- ANEXOS

- *Nota Técnica Conjunta das Iniciativas em apreço*