



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

PROJECTO DE LEI N.º 123/IX

**ALTERA O REGIME JURÍDICO DA CESSAÇÃO DO CONTRATO
INDIVIDUAL DE TRABALHO E DA CELEBRAÇÃO E
CADUCIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO,
COMBATENDO A PRECARIIDADE NO EMPREGO**

Exposição de motivos

Ao longo dos últimos anos, os níveis de precariedade das relações de trabalho têm-se vindo a deteriorar. Esta situação entra em contradição com a desejada elevação dos padrões de qualidade e com níveis de desenvolvimento sustentável que só podem ser atingidos se forem plenamente assumidos os direitos do trabalho e de cidadania.

Pese embora as estatísticas oficiais nos indicarem números de «pleno emprego», a realidade, todos o sabem, é dolorosamente dura para os muitos desempregados que, sob o conceito BIT, trabalhando mais de uma hora/mês, são considerados empregados ou são considerados inactivos, mesmo que tenham acabado de arranjar um emprego ou manifestado vontade em trabalhar. O desemprego em 2001, nos termos do conceito BIT, atingiu 211 500 trabalhadores, enquanto o desemprego total atingiu os 362 100 trabalhadores.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

O subemprego é uma dura realidade para quem pretende um horário a tempo inteiro e não alcança uma oportunidade.

É particularmente preocupante o desemprego que atinge os trabalhadores e as trabalhadoras, com formação superior, jovens e desempregados de longa duração, tanto mais que existem incentivos fiscais e de isenção de pagamento à segurança social, o que se deveria traduzir numa maior contratação de trabalhadores sem termo, o que não se verifica.

Segundo a Eurostat, em 2000, Portugal era, depois da Espanha, o país da União Europeia que apresentava as taxas mais altas de trabalho temporário e contratos a prazo mais longos. Este estudo contraria a tão propalada rigidez e falta de flexibilidade do mercado de trabalho em Portugal que a nova maioria de direita PSD/CDS-PP e as confederações patronais têm vindo a colocar como pretensa justificação para reverem a legislação laboral e estão na génese da apresentação do chamado código de trabalho.

Os níveis do emprego em Portugal têm vindo a crescer, pela incorporação crescente de trabalhadores imigrantes (mais de 90% precários) pela via do crescimento dos vínculos laborais a prazo, temporários e recibos verdes – empregos não permanentes. Cerca de 732 mil trabalhadores, em 2001, encontravam-se em situação precária – 1 em cada 5 – dos quais 533 mil com contrato com termo, estando 42,1 milhares à procura do primeiro emprego. Nos trabalhadores não qualificados, cerca de 30% não tem emprego permanente contra 13% na União Europeia.

Os jovens são os mais atingidos pela precarização do emprego e pela terciarização da economia, como poderemos verificar em empresas da



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

chamada «nova economia», que têm entre 90% a 100% de jovens a trabalhar a tempo temporário, onde têm de laborar no mínimo 30h/semanais fixas, tendo de estar disponíveis para a empresa 24h/dia, ganhando apenas o salário mínimo nacional.

A aprovação da Lei n.º 18/2001, de 3 de Junho, significou um progresso na legislação laboral, mas deixou de fora os jovens à procura do primeiro emprego e os desempregados de longa duração.

Nesse sentido, defende-se a eliminação da alínea h) do artigo 41.º, pois, muito embora se perceba que a previsão dessa alínea tenha por objecto incentivar nas empresas a admissão de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração, conjugando essa previsão com a dispensa de encargos da segurança social e até criando empregos subsidiados, entende-se que os incentivos deveriam ficar por aí e não estender-se à possibilidade legal de contratação a termo de trabalhadores nessa situação, eternizando a precariedade, quando a existência dos incentivos parece justificar o posicionamento contrário.

Ponderando os preocupantes níveis de precariedade de trabalho existentes no nosso país e a necessidade de os combater, de assumir a centralidade do trabalho e de cidadania ao nível da empresa e da sociedade, importa dar sinais que contribuam para esse combate, que passa pela moralização e restrição dos trabalhos de natureza objectivamente temporária, pela eficaz fiscalização da inspecção de trabalho e precisão do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, cuja aplicação prática e cumprimento da legislação só deveria levar à celebração excepcional de



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

contratos a termo, devendo assumir-se como princípio de que a uma função permanente deve corresponder um contrato sem termo.

Assim, os Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda propõem o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

(Alterações ao Decreto-Lei n.º 64-A/89)

Os artigos 41.º, 42.º, 44.º, 46.º, 48.º, 49.º, 50.º e 52.º do «Regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo», aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 403/91, de 16 de Outubro, e pelas Leis n.ºs 32/99, de 18 de Maio, 118/99, de 11 de Agosto, e 18/2001, de 24 de Maio, passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 41.º

(Admissibilidade do contrato a termo)

1 — O contrato de trabalho a termo constitui uma forma excepcional de contratação, devendo sempre obedecer ao princípio de que a uma função permanente deverá corresponder um contrato de trabalho sem termo.

2 — (anterior n.º 1)

a) (...)

b) (...)



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

g) (...)

h) (eliminada)

3 — (anterior n.º 2)

4 — (anterior n.º 3)

5 — (anterior n.º 4)

6 — Os contratos a termo não podem em caso algum ser celebrados por prazo superior a um ano.

Artigo 42.º

(Forma)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, de acordo com o n.º 2 do artigo anterior e com a alínea e) do n.º 1 deste artigo, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção permitir estabelecer com clareza a relação entre justificação invocada e o termo estipulado.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

5 — A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração, e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial, excepto se não respeitar essas mesmas formalidades, pois nesse caso considera-se contrato sem termo.

Artigo 44.º

(Estipulação do prazo e renovação do contrato)

1 — (...)

2 — A renovação dos contratos com prazo inferior a um ano só será possível até ao limite máximo fixado no n.º 4 e nos casos excepcionais em que se mantiverem as circunstâncias de transitoriedade que justificaram a estipulação do termo no contrato inicial, o que deverá constar de estipulação escrita entre as partes.

3 — A renovação do contrato não poderá modificar as funções e categoria profissional do trabalhador, ressalvando-se, quanto a esta última, as alterações que resultarem de progressão em função da antiguidade do trabalhador.

4 — A renovação do contrato nos termos do n.º 2 terá por limite 12 meses consecutivos, findos os quais o contrato será automaticamente convertido em contrato sem termo.

5 — (anterior n.º 4).



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 46.º

(Caducidade)

1 — O contrato caduca no termo do prazo desde que qualquer das partes comunique à outra parte, por forma escrita, a vontade de o não renovar, devendo aquela comunicação ser feita de modo a chegar ao conhecimento do destinatário com a antecedência mínima de 15 ou 30 dias conforme o contrato inicial ou renovado tenha uma duração inferior ou superior a seis meses.

2 — A falta de comunicação referida no número anterior implica a renovação do contrato por período igual ao prazo inicial sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 44.º.

3 — (...).

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo, independentemente da sua duração, impede uma nova admissão a termo, certo ou incerto, ou através de contrato de trabalho temporário, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos 12 meses.

Artigo 48.º

(Admissibilidade)

É admitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nas situações previstas nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 41.º.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 49.º

(Duração)

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade sazonal cuja a execução justifica a sua celebração, com um limite máximo de um ano.

Artigo 50.º

(Caducidade)

1 — O contrato caduca quando, prevendo-se a ocorrência do facto referido no artigo anterior, a entidade patronal comunique ao trabalhador o termo do mesmo, com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver a duração igual ou superior a seis meses ou de 15 dias, se for de duração inferior.

2 — Tratando-se de situações previstas na alínea c) do n.º 1 do artigo 41.º que dêem lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade para que foram contratados.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Artigo 52.º

(Outras formas de cessação do contrato a termo)

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — (...)

5 — No caso de rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador, deve este avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de oito dias, independentemente da duração do contrato.

6 — (...)

7 — (...).»

Artigo 2.º

(Revogação)

É revogado o artigo 45.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 403/91, de 16 de Outubro, e pelas Leis n.ºs 32/99, de 18 de Maio, 118/99, de 11 de Agosto, e 18/2001, de 24 de Maio.

Assembleia da República, 18 de Setembro de 2002. — Os Deputados do BE: *Francisco Louçã — Ana Drago.*