ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

PROJECTO DE LEI N.º 317/VIII

ALTERA O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO, COMBATENDO A PRECARIEDADE NO EMPREGO

Na anterior sessão legislativa o PCP apresentou o projecto de lei n.º 146/VIII, que alterava «O regime jurídico do contrato de trabalho a termo, combatendo a precariedade no emprego».

O projecto de lei em causa foi inviabilizado no debate e votação então realizado.

Só que, contraditoriamente, é o próprio Ministro do Trabalho e da Solidariedade que, em Setembro último, veio afirmar a sua preocupação com a falta de qualidade no emprego e anuncia que o Governo iria «lançar, ainda este ano, uma operação de combate ao trabalho ilegal e aos contratos de trabalho a prazo».

Reconhecida agora a razão que assistia ao PCP quando pôs este magno problema a debate nesta Assembleia, justifica-se que se volte ao tema, tanto mais que os regimes de contratação a termo têm vindo continuamente a subir e o trabalho ilegal se tem vindo a ampliar.

Só entre o quarto trimestre de 1995 e o segundo trimestre de 2000 o número de contratos de trabalho a termo subiu de 335,4 milhares para 498,1 milhares, a que há que juntar 226,7 milhares de empregos em regime de prestação de serviços (designadamente nas empresas de trabalho temporário) e outros tipos de contrato atípico (à comissão, deslocados de outras empresas, etc). A percentagem dos trabalhadores com contrato a

termo passou, assim, de 11% do total do emprego por conta de outrém no final de 1995 para 14% no segundo trimestre de 2000.

Existem, hoje, muitas empresas onde a praticamente totalidade dos seus trabalhadores, especialmente jovens, está contratada a prazo.

De facto, um dos traços mais graves que marca actualmente a estrutura de emprego tem a ver com a extrema precariedade dos empregos existentes e criados. Cada vez mais os trabalhadores são sujeitos de uma política laboral assente na chamada flexibilidade, de que a contratação a termo, a prestação de serviços, o trabalho à comissão, etc., são algumas das formas que a concretizam.

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

Todo este mundo de relações laborais é construído a partir de um discurso oficial que funciona como um instrumento de pressão e de chantagem sobre os trabalhadores: se querem emprego então têm de aceitar a flexibilidade, têm de assumir que acabou o tempo do emprego permanente, têm de se submeter a um sistema de relações laborais instáveis, com garantias e direitos limitados.

Isto é, o desenvolvimento da economia e do mundo contemporâneo, onde a produção de riqueza não pode dispensar quem a produz, os trabalhadores, é feita privilegiadamente à custa do factor trabalho.

Não é nada que o PCP não tivesse previsto, designadamente quando, em Portugal, através do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, foi autonomizado e ampliadas as condições em que se poderiam celebrar contratos de trabalho a prazo. A vida, infelizmente, confirmou plenamente as previsões do PCP. Não só as empresas passaram a aplicar como regra o que deveria ser excepção, como aquele diploma legal foi, entretanto, a porta aberta para que, posteriormente, novas alterações legislativas viessem

ampliar as condições do regime da contratação não permanente. É o caso do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que o presente projecto de lei se propõe agora alterar.

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

A actual legislação, que enquadra este processo, permite entretanto regimes de contratação a termo e práticas nas relações laborais sem qualquer justificação ou sentido social. É o caso, por exemplo, da contratação a termo ser definida em função da condição de quem é contratado e não em função da actividade ou do facto que justificariam a celebração desse tipo de contrato. Nada justifica, por exemplo, que o facto de se ser trabalhador jovem à procura de primeiro emprego ou desempregado de longa duração constitua uma das condições que justifica a celebração de contrato a termo. Por outro lado, têm-se vindo a ampliar as práticas ilegais de considerar o contrato de trabalho a termo como uma forma normal de contratação, bem como as condições de pressão que são exercidas sobre os trabalhadores para que quando celebram um contrato de trabalho a termo assinem logo um outro, sem data, de rescisão do contrato de trabalho ou os casos em que, por razões não justificáveis, são celebrados sucessivos contratos de trabalho a termo com o mesmo trabalhador ou para

a mesma actividade ou função ultrapassando, por esta via, os prazos máximos previstos na própria lei.

É, por isso, preciso terminar ou, no mínimo, atenuar este estado de coisas, sem prejudicar a criação de emprego com direitos.

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

— A consagração de que o contrato de trabalho a termo constitui uma forma excepcional de contratação e de que a sua celebração está subordinada ao princípio de que a uma função permanente deve corresponder um contrato de trabalho sem termo;

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

— A determinação de que a celebração sucessiva e intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, com similitude de funções e para satisfação das mesmas necessidades do empregador, implica a conversão automática do segundo em contrato sem termo, sem prejuízo de situações específicas como a de certas actividades sazonais;

— A certificação por duas testemunhas dos acordos de rescisão do contrato de trabalho a termo;

— A obrigatoriedade do contrato a termo conter expressa e claramente uma identificação temporal entre a justificação invocada para a celebração e o termo estipulado;

— O dever de comunicação às organizações representantes dos trabalhadores na empresa dos casos de celebração, prorrogação ou cessação de um contrato a termo.

Esperamos que estejam agora criadas as condições que permitam elevar a qualidade do emprego em Portugal e criar melhores e mais estáveis garantias para os trabalhadores.

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

Artigo 1.º

Âmbito

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

Artigo 2.º

Alterações

São aditados os artigos 40.º-A, 42.º-A, 42.º-B e 42.º-C e modificados os artigos 41.º, 42.º e 60.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, com as alterações da Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, que passam a ter a seguinte redacção:

«Capítulo VII

Contratos a termo

Secção I

Regras gerais

Artigo 40.º-A

Princípio geral

1 — Sem prejuízo dos artigos seguintes, o contrato individual de trabalho considera-se celebrado sem termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente e ao inerente ingresso nos quadros da empresa, de acordo com a legislação em vigor.

2 — O contrato de trabalho a termo constitui uma forma excepcional de contratação e a sua celebração está subordinada à observação do princípio de que a uma função permanente deve corresponder um contrato de trabalho sem termo.

Artigo 41.º

Admissibilidade do contrato a termo

Sem prejuízo do disposto no artigo 5.º, a celebração de contrato de trabalho a termo só é admissível para fazer face a necessidades temporárias, transitórias e objectivas do empregador e exclusivamente nos casos seguintes:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta;

f) (...)

g) (...)

h) (eliminada)

2 — (...)

3 — Em caso algum a condição de trabalhador à procura do primeiro emprego ou de desempregado de longa duração é, só por si, fundamento para a celebração de contrato a termo.

4 — Compete à entidade empregadora a prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto.

5 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade patronal, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e à estrutura sindical existente na empresa.

6 — Os casos previstos nas alíneas a) a f) do n.º 1 poderão ser restringidos por convenção colectiva de trabalho.

Artigo 42.º

Forma

1 — (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

2 — (...)

3 — (...)

4 — O contrato de trabalho deve conter expressa e claramente uma identificação temporal entre a justificação invocada para a celebração e o termo estipulado.

5 — O contrato de trabalho a termo deve indicar a necessidade de cumprimento do disposto no n.º 5 do artigo anterior.

Artigo 42.º-A

Contratos sucessivos

1 — A celebração sucessiva e intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, com similitude de funções e para satisfação das mesmas necessidades do empregador, implica a conversão automática do segundo em contrato sem termo.

2 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo certo ou incerto com fundamento na alínea c) do n.º 1 do artigo 41.º e alínea c) do n.º 1 do artigo 48.º.

3 — É anulável o contrato de trabalho a termo celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

Artigo 42.º-B

Cessação por mútuo acordo

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

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

prevista no número anterior determina a nulidade do acordo, a qual apenas poderá ser invocada pelo trabalhador.

Artigo 42.º-C

Rescisão pelo trabalhador

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

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

Artigo 60.º

Contra-ordenação

1 — Constitui contra-ordenação grave:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) O incumprimento da obrigação prevista no n.º 5 do artigo 41.º.

2 — (...)

3 — Constitui contra-ordenação leve a violação dos n.os 1 e 2 do artigo 8.º, do n.º 3 do artigo 17.º, dos n.os 2, 3 e 4 do artigo 20.º, dos n.os 1 e 2 do artigo 22.º, incluindo quando são aplicáveis em caso de despedimento por extinção do posto de trabalho ou inadaptação do trabalhador, do n.º 2 do artigo 30.º, do n.º 5 do artigo 42.º, bem como o impedimento à participação dos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade no processo de negociação, referido no n.º 1 do artigo 19.º e do artigo 57.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.»

Artigo 3.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 17 de Outubro de 2000. Os Deputados do PCP: *Lino de Carvalho — Odete Santos — Vicente Merendas — Octávio Teixeira — João Amaral — António Filipe — Rodeia Machado* — mais uma assinatura ilegível.

PROJECTO DE LEI N.º 317/VIII
(ALTERA O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO, COMBATENDO A PRECARIDADE NO EMPREGO)

PROJECTO DE LEI N.º 324/VIII
[ALTERAÇÃO DO DECRETO-LEI N.º 64-A/89, DE 27 DE FEVEREIRO (CONTRATO DE TRABALHO A TERMO)]

Relatório e parecer da Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Relatório

I - Nota prévia

A apresentação dos projectos de lei n.os 317/VIII, do PCP, que «Altera o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, combatendo a precaridade no emprego», e 324/VIII, do BE, sobre a «Alteração do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (Contrato de trabalho a termo), foi efectuada ao abrigo do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa e dos artigos 130.º e 137.º do Regimento da Assembleia da República.

Por despacho de S. Ex.ª o Sr. Presidente da Assembleia da República, os citados projectos de lei baixaram à Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social para, nos termos constitucionais, legais e

regimentais aplicáveis, serem sujeitos a consulta pública junto das organizações representativas dos trabalhadores e empregadores e para emissão do competente relatório e parecer.

A discussão na generalidade dos projectos de lei vertentes encontra-se agendada para o próximo dia 17 de Janeiro de 2001.

II - Do objecto e motivação

2.1 - Do projecto de lei n.º 317/VIII, do PCP: através do projecto de lei n.º 317/VIII visa o Grupo Parlamentar do PCP introduzir alterações ao regime jurídico do contrato de trabalho a termo e que podem resumir-se às seguintes:

a) Consagração do contrato de trabalho a termo como forma excepcional de contratação e do princípio de que a uma função permanente deve corresponder um contrato de trabalho sem termo;

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

c) Determinação de que a celebração sucessiva e intervalada de contratos a termo, entre as mesmas partes, com similitude de funções e para satisfação das mesmas necessidades, implica a conversão automática do segundo contrato em contrato sem termo, sem prejuízo de situações específicas como as actividades sazonais;

d) Certificação através de duas testemunhas dos acordos de rescisão dos contratos de trabalho a termo;

e) Obrigatoriedade do contrato a termo conter expressa e claramente uma identificação temporal entre o motivo invocado para a sua celebração e o termo estipulado;

f) Consagração do dever de comunicação às organizações representantes dos trabalhadores na empresa dos casos de celebração, prorrogação ou cessação do contrato a termo.

De acordo com os autores do projecto de lei n.º 317/VIII, «existem, hoje, muitas empresas onde a praticamente totalidade dos seus trabalhadores, especialmente jovens, está contratada a prazo». E adiantam que «a instabilidade no emprego, as pressões e chantagens a que os trabalhadores estão muitas vezes sujeitos neste tipo de contrato (...) é normalmente acompanhada de discriminações nos salários, agravando (...) as desigualdades salariais e os rendimentos».

São estas fundamentalmente as razões que apresentam para justificar as alterações que preconizam e que, na sua perspectiva, contribuirão para o combate à precaridade laboral e para elevar a qualidade do emprego em Portugal.

2.2 - Do projecto de lei n.º 324/VIII, do BE: através do projecto de lei n.º 324/VIII visa o Bloco de Esquerda introduzir alterações ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, designadamente ao Capítulo VII, relativo aos contratos a termo, no seguinte sentido:

a) O recurso ao contrato a termo constitui uma forma excepcional de contratação e apenas é admissível para suprir necessidades de carácter transitório do empregador, eliminando a possibilidade de contratação a termo de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

b) Os contratos a termo não podem ter uma duração superior a um ano e no caso de renovação do contrato a mesma não poderá implicar a modificação das funções e categoria do trabalhador, salvo quando tais alterações resultem de progressão em função da antiguidade do trabalhador;

c) Estabelece que o contrato a termo certo caduca no termo do prazo desde que qualquer das partes comunique à outra parte, por escrito, com a antecedência máxima de um mês e a mínima de oito dias, a vontade de o não renovar;

d) No que respeita ao contrato a termo incerto, são eliminados alguns casos de admissibilidade, nomeadamente os previstos nas alíneas f) e g) do artigo 41.º, e a sua duração tem como limite máximo um ano;

e) Em caso de violação, pela entidade empregadora, da preferência na admissão estabelecida no n.º 1 do artigo 54.º, a indemnização a pagar ao trabalhador passa a ser de seis meses.

De acordo com os autores da presente iniciativa legislativa, importa combater «... os preocupantes níveis de precaridade de trabalho existentes no nosso país ...», o que passa «... pela moralização e restrição dos trabalhos de natureza objectivamente temporária, pela eficaz fiscalização da inspecção de trabalho e pela alteração do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, no que diz respeito aos contratos a termo, na perspectiva da criação de emprego estável de qualidade e com direitos na nossa sociedade».

III - Dos antecedentes parlamentares

A matéria objecto dos projectos de lei vertentes foi já tratada na Assembleia da República em moldes similares. Com efeito, o projecto de lei n.º 317/VIII, do PCP, corresponde a uma reposição do projecto de lei n.º 146/VIII e o projecto de lei n.º 324/VIII, do BE, a uma reposição do

projecto de lei n.º 44/VIII, ambos discutidos na 1.ª sessão legislativa da corrente Legislatura, rejeitados na generalidade, com os votos contra do PS e PSD, a abstenção do CDS-PP e os votos a favor do PCP, Os Verdes e BE.

IV - Do enquadramento constitucional

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 53.º, o direito dos trabalhadores à segurança no emprego, proibindo expressamente os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

Por seu lado, o artigo 58.º da Lei Fundamental estabelece o direito ao trabalho e o artigo 59.º consagra de forma exaustiva os direitos reconhecidos aos trabalhadores, a saber: o direito à retribuição do trabalho; à organização do trabalho; à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde; ao repouso, lazeres e férias periódicas pagas; e à assistência material nas situações de acidente de trabalho ou doença profissional.

V - Do enquadramento legal dos contratos a termo

A matéria versada pelos projectos de lei n.os 317/VIII, do PCP, e 324/VIII, do BE, encontra-se prevista e regulada através do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que estabelece o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo.

Este diploma legal estabelece, no seu Capítulo VII (artigos 40.º a 55.º), as normas aplicáveis ao contratos a termo certo e incerto, vulgo «contratos a prazo», nomeadamente no que concerne às condições de admissibilidade e duração, à forma a que devem obedecer e às formas de caducidade, conversão e cessação.

É, pois, este o regime jurídico de contratação a termo vigente no nosso país e que o PCP e o BE pretendem alterar, nomeadamente visando estabelecer o seu carácter de excepção enquanto modalidade contratual e restringir as suas causas de admissibilidade como medida de combate à precaridade do emprego em Portugal.

VI - Da consulta pública

Nos termos constitucionais, legais e regimentais aplicáveis, a Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social promoveu a publicação dos projectos de lei n.os 317/VIII e 324/VIII para efeitos de discussão pública junto dos organismos representativos dos trabalhadores e empregadores.

No que concerne ao projecto de lei n.º 317/VIII, foram recebidos na Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social 50 pareceres, de uma confederação patronal, de uma confederação sindical, de quatro uniões sindicais, de quatro federações sindicais, de 21 sindicatos, de duas comissões intersindicais, de dois delegados sindicais e de cinco comissões sindicais (listagem em anexo).

Quanto ao projecto de lei n.º 324/VIII, apenas foram recebidos dois pareceres de uma confederação patronal e de uma confederação sindical (listagem em anexo).

VII - Parecer

A Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social é do seguinte parecer:

a) Os projectos de lei n.os 317/VIII, do PCP, e 324/VIII, do BE, preenchem os requisitos constitucionais, legais e regimentais para subir ao Plenário da Assembleia da República para apreciação e votação;

b) Os grupos parlamentares reservam as suas posições para o Plenário da Assembleia da República.

Assembleia da República, 16 de Janeiro de 2001. A Deputada Relatora, *Custódia Fernandes* — O Presidente da Comissão, *Artur Penedos.*

Nota: — O relatório e o parecer foram aprovados por unanimidade.

Anexo

Pareceres recebidos na Comissão

Pareceres recebidos ao projecto de lei n.º 317/VIII:

Confederações patronais:

Confederação da Indústria Portuguesa.

Confederações sindicais:

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses.

Uniões sindicais:

União dos Sindicatos da Região Autónoma da Madeira;

União dos Sindicatos do Algarve;

União dos Sindicatos de Setúbal;

União dos Sindicatos de Lisboa;

Federações sindicais:

Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármores e Materiais de Construção;

Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;

Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos;

Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Delegação Regional de Lisboa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalurgia e Metalomecânica do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa - Delegação Regional de Aveiro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa - Delegação Regional do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa - Delegação Regional do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa - Delegação Regional de Santarém;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa - Delegação Regional do Sul e Ilhas;

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalurgia e Metalomecânica do Norte;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Faro;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Comissões intersindicais:

Comissão Intersindical da Lisnave;

Comissão Intersindical da Gestnave Serviços Ind.

Delegados sindicais:

Delegado Sindical da Frans Man Loja;

Delegada Sindical da Edol - Produtos Farmacêuticos.

Comissões sindicais:

Comissão Sindical da Benteler;

Comissão Sindical da Aubal SN;

Comissão Sindical da Tennees;

Comissão Sindical da Lear Corporation;

Comissão Sindical da Merloni Electrodomésticos;

Comissão Sindical da Copan;

Comissão Sindical da Adubos de Portugal;

Comissão Sindical da Byk Portugal.

Comissões de trabalhadores:

Comissão de Trabalhadores da Merloni Electrodomésticos;

Comissão de Trabalhadores da Solvay Portugal;

Comissão de Trabalhadores da SPL;

Comissão de Trabalhadores da Lisnave;

Comissão de Trabalhadores da Gestnave Serviços Ind.

Outros:

Representantes dos Trabalhadores na Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho da Lisnave;

Representantes dos Trabalhadores na Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho da Gestnave Serv. Ind.

Pareceres recebidos ao projecto de lei n.º 324/VIII:

Confederações patronais:

Confederação da Indústria Portuguesa.

Confederações sindicais:

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses.

ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

PROJECTO DE LEI N.º 317/VIII
(ALTERA O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO, COMBATENDO A PRECARIDADE NO EMPREGO)

PROJECTO DE LEI N.º 324/VIII
[ALTERAÇÃO DO DECRETO-LEI N.º 64-A/89, DE 27 DE FEVEREIRO (CONTRATO DE TRABALHO A TERMO)]

PROJECTO DE LEI N.º 342/VIII
(ALTERA O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A TERMO)

Relatório da discussão e votação na especialidade e texto final da Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Relatório

1 — A Comissão designou um grupo de trabalho para analisar, na especialidade, as iniciativas supra-referidas. Esse grupo de trabalho, constituído pelos Srs. Deputados Barbosa de Oliveira (PS), Arménio Santos (PSD), Vicente Merendas (PCP) e Pedro Mota Soares (CDS-PP), apresentou um texto de substituição.

2 — O grupo de trabalho efectuou uma reunião no dia 19 de Março de 2001, na qual estiveram representados os grupos parlamentares do PS, PCP, CDS-PP e BE. Nessa reunião, foi deliberado, por unanimidade,

apresentar à Comissão um texto de substituição que resultará, no essencial, de uma proposta do PS.

3 — Na sequência da discussão na especialidade, havida na reunião realizada por esta Comissão no dia 2 de Maio de 2001, procedeu-se regimentalmente à votação na especialidade do referido texto de substituição.

4 — Na reunião encontravam-se presentes os grupos parlamentares do PS, PSD, PCP e BE.

5 — Da discussão e subsequente votação na especialidade resultou o seguinte:

6 — O Deputado Barbosa de Oliveira (PS) sugeriu que, no n.º 1 do artigo 41.º-A do texto de substituição, depois de «(...) sucessiva e (...)» fosse aditada a palavra «ou», ficando, assim, a seguinte redacção: «sucessiva e/ou intercalada (...)». Esta sugestão foi aceite pelos restantes membros do grupo de trabalho.

7 — O Deputado Eugénio Marinho (PSD) considerou que, muito embora o PSD não tivesse podido participar na reunião do grupo de trabalho, julgava o texto de substituição equilibrado, pelo que votaria favoravelmente.

8 — O Deputado Vicente Merendas (PCP) afirmou que o seu grupo parlamentar considerava o texto de substituição ainda insuficiente, como aliás tinha afirmado no grupo de trabalho, nomeadamente pelo facto de não ficar consagrado que a condição de trabalhador à procura do primeiro emprego ou de desempregado de longa duração não era fundamento para a celebração do contrato a termo, como constava do projecto de lei do PCP. Porém, tinha sido o texto possível.

9 — O Deputado Luís Fazenda (BE) também considerou o texto de substituição pouco arrojado, embora representasse algum avanço em matéria de contratação a termo, razão pela qual o seu grupo parlamentar não o inviabilizaria.

10 — Encontrando-se esgotada a discussão sobre a matéria, o Presidente submeteu a votação, nos termos regimentais, o texto de substituição apresentado pelo grupo de trabalho, tendo-se obtido o seguinte resultado:

Artigo 1.º (do texto de substituição)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

Artigo 2.º (do texto de substituição)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

Artigo 41.º (do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

Artigo 41.º-A (do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

Artigo 42.º (do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

Artigo 46.º (do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

Artigo 53.º (do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

Artigo 54.º (do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

Artigo 3.º (do texto de substituição)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

Artigo 3.º (da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

Artigo 4.º (do texto de substituição)

Votação: PS – Favor
PSD – Favor
PCP – Abstenção
BE – Abstenção

O artigo foi aprovado.

11 — Segue, em anexo, o texto final, aprovado em resultado da discussão e votação na especialidade.

Palácio de São Bento, 2 de Maio de 2001. — O Presidente da Comissão, *Artur Penedos*.

Anexo

Texto final

Artigo 1.º

O presente diploma introduz alterações ao Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho

a termo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, e à Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, que estabelece regras sobre a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo e a rescisão por iniciativa do trabalhador, bem como sobre o motivo justificativo relativo à celebração do contrato a termo.

Artigo 2.º

É aditado o artigo 41.º-A e alterados os artigos 41.º, 42.º, 46.º, 53.º e 54.º do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, que passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 41.º
Admissibilidade do contrato a termo

1 — (...)

2 — A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número anterior importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

3 — A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

4 — Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto.

Artigo 41.º-A

Contratos sucessivos

1 — A celebração sucessiva e intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

2 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 41.º.

3 — Se prejuízo do disposto no artigo 5.º, é nulo e de nenhum efeito o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

Artigo 42.º

Forma

1 — O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) A necessidade do cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 53.º;

g) (Anterior alínea f).

2 — (...)

3 — (...)

Artigo 46.º

Caducidade

1 — (...)

2 — (...)

3 — A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração, calculado segundo a fórmula estabelecida no artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 69.º-A/89, de 9 de Fevereiro, não podendo ser inferior a um mês.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado mais de 12 meses, impede uma nova admissão a termo, certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido seis meses.

Artigo 53.º

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

1 — A celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo implica a comunicação do seu teor pela entidade empregadora, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa.

2 — (...)

Artigo 54.º

Preferência na admissão

1 — (...)

2 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de remuneração base.

3 — Cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão, previsto no n.º 1».

Artigo 3.º

É alterado o artigo 3.º da Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto, que passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 3.º

Motivo justificativo da celebração do contrato de trabalho a termo

1 — A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o n.º 1 do artigo 41.º e com a alínea e) do n.º 1 do artigo 42.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, 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 a justificação invocada e o termo estipulado.

2 — 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».

Artigo 4.º

A presente lei entra em vigor no prazo de 30 dias após a data da sua publicação.

Assembleia da República, 2 de Maio de 2001. — O Presidente da Comissão, *Artur Penedos*.