



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

PROJECTO DE LEI N.º 146/VIII
ALTERA O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO A
TERMO, COMBATENDO A PRECARIEDADE NO EMPREGO

Exposição de motivos

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, 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. O que não se pode tocar são os interesses sacrossantos do capital e da suas taxas de rentabilidade e de lucro.

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 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.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Contra o discurso do governo do Partido Socialista de que o novo regime iria criar condições de emprego mais favoráveis, o PCP previu que o que se iria dar era, sim, um gigantesco incremento do trabalho a termo, com a fragilização dos direitos e das garantias que são devidas aos trabalhadores. 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.

Nos últimos anos a regra tem sido precisamente a subida, em flecha, dos regimes de contratação a termo. Só entre o quarto trimestre de 1995 e o segundo trimestre de 1999 (últimos dados do INE publicados) o número de contratos de trabalho celebrados a termo subiu de 335,4 milhares para 460,5 milhares. Dito de outra maneira, a percentagem dos trabalhadores com contrato a termo passou de 11% do total do emprego por conta de outrem no final de 1995 para 14% no segundo trimestre de 1999. Entretanto, em relação a esta última data, há que juntar mais 52,2 milhares de empregos em regime de prestação de serviços (designadamente nas empresas de trabalho temporário) e mais 139,8 milhares de outros tipos de contrato atípico (à comissão, deslocados de outras empresas, etc.). Existem, hoje, muitas empresas onde a praticamente totalidade dos seus trabalhadores está contratada a prazo.

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.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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 propõe 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;



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

— 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.

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.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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) (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.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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, 22 de Março de 2000. Os Deputados do PCP: *Lino de Carvalho — Octávio Teixeira — Odete Santos — Joaquim Matias — Natália Filipe — Vicente Merendas — Bernardino Soares — João Amaral — António Filipe.*



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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

Relatório

I - Nota prévia

Os projectos de lei n.ºs 44/VIII, do Grupo Parlamentar do BE, sobre a «Alteração do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (Contrato de trabalho a termo)», e 146/VIII, do PCP, que «Altera o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, combatendo a precaridade no emprego», foram apresentados 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 projectos de lei vertentes 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.

II- Do objecto e motivação

2.1 - Do projecto de lei n.º 44/VIII:

Através do projecto de lei n.º 44/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, nomeadamente no seguinte sentido:



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

a) O recurso ao contrato a termo é admissível apenas 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 em caso algum podem ter uma duração superior a um ano e no caso de renovação do contrato a mesma não poderá modificar as funções e categoria do trabalhador, salvo quando tais alterações resultem de progressão em função da antiguidade do trabalhador;

c) Estabelece o período experimental de 15 dias para todas as situações de contrato a termo, independentemente da sua duração, salvo estipulação escrita constante do contrato individual ou de regulamentação colectiva de trabalho que preveja a eliminação, redução ou alargamento do período experimental;

d) 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;

e) 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;

f) 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 (actualmente é de meio mês de remuneração de base).

De acordo com os seus autores, a presente iniciativa legislativa visa combater «os preocupantes níveis de precaridade existentes no nosso país», o que passa, na sua perspectiva, « ... 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,



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

na perspectiva da criação de emprego estável de qualidade e com direitos na nossa sociedade».

2.2 - Do projecto de lei n.º 146/VIII:

Através do projecto de lei n.º 146/VIII visa, igualmente, o Grupo Parlamentar do PCP alterar o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, combatendo a precaridade no emprego, propondo para o efeito:

a) A consagração do contrato de trabalho a termo como forma excepcional de contratação, subordinando a sua celebração ao princípio de que a uma função permanente deve corresponder um contrato de trabalho sem termo;

b) 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 estabelece como fundamento de recurso ao contrato a termo o facto do trabalhador ser jovem à procura do primeiro emprego ou desempregado de longa duração;

c) A conversão automática do segundo contrato em contrato sem termo nos casos de celebração sucessiva e intervalada de contratos a termo entre as mesmas partes e com similitude de funções, sem prejuízo de situações específicas;

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

e) A obrigatoriedade dos contratos a termo conterem expressa e claramente a identificação temporal entre a justificação invocada para a celebração e o termo estipulado;

f) A consagração do dever de comunicação às organizações representantes dos trabalhadores na empresa no caso de celebração, prorrogação ou cessação de um contrato a termo.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Na opinião dos autores do projecto de lei vertente a precaridade laboral não cessa de aumentar no nosso país, o que se deve, em grande medida, ao regime jurídico da contratação a termo. A esse propósito refere o PCP que «... 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» e acrescenta que «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».

III - Do enquadramento constitucional

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

O artigo 58.º do texto fundamental estabelece, por seu turno, o direito ao trabalho e o artigo 59.º enumera, de forma exaustiva, os direitos laborais reconhecidos aos trabalhadores e que são o direito à retribuição do trabalho; à organização do trabalho; à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde; ao repouso, lazer e férias periódicas pagas; e à assistência material nas situações de acidente de trabalho ou doença profissional.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

IV - Breve evolução do enquadramento legal dos contratos a termo

A evolução do regime jurídico português da contratação a termo não anda muito longe da evolução ocorrida, neste domínio, noutros países europeus.

O Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro (a denominada LCT - Lei do contrato de trabalho), admitia, nos seus artigos 10.º e 11.º, em termos bastante amplos, a celebração de contratos de trabalho com prazo. O citado diploma legal, entretanto revogado nesta parte, permitia o recurso à contratação a termo, limitando-se a estabelecer que o prazo estipulado obedecia a forma escrita; que o contrato passaria a permanente nas situações em que, expirado o prazo, o trabalhador se mantivesse ao serviço e que a estipulação do prazo seria nula se tivesse por finalidade subverter as normas relativas aos contratos sem prazo.

Não obstante as restrições introduzidas no regime dos despedimentos, através do Decreto-Lei n.º 372-A/75, de 16 de Julho, este regime da contratação a termo acabaria por sobreviver até à aprovação do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro.

Com efeito, o regime jurídico dos contratos a termo viria a ser regulado em termos mais apertados através do Decreto-Lei n.º 781/76, de 28 de Outubro, diploma legal que permitia a celebração de contratos a prazo, desde que este fosse certo. Ficou, deste modo, afastada a possibilidade de contratação a prazo incerto, que era implicitamente admitida à luz do regime consagrado pela LCT, entretanto revogado. Por outro lado, este novo regime previa que o prazo do contrato a prazo não poderia ser inferior a seis meses, excepto em determinadas situações; o contrato estava sujeito à forma escrita, devendo conter determinadas especificações; a estipulação considerava-se nula quando tivesse por objectivo iludir as disposições aplicáveis ao contrato sem prazo; terminado o prazo o contrato caducava sem direito a qualquer compensação, desde que o empregador comunicasse ao trabalhador por escrito no prazo de oito dias antes de



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

expirado o prazo a sua intenção de o não renovar; o contrato a prazo podia ser renovado até ao máximo de três anos e a lei previa, ainda, um período experimental de 15 dias e a aplicação, com as devidas adaptações, das formas de cessação.

De acordo com a doutrina jus laboral, nomeadamente o Prof. Meneses Cordeiro, Mestre de direito do trabalho, «... o regime estabelecido em 1976 no domínio dos contratos a prazo mostra que a protecção nele estabelecida ficou bastante aquém da generalidade dos outros países europeus».

A matéria objecto dos projectos de lei n.ºs 44/VIII e 146/VIII, ou seja, o regime jurídico do contrato de trabalho a termo, encontra-se, actualmente, 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.

O citado diploma legal consagra, no seu Capítulo VII (artigos 40.º a 55.º), as normas aplicáveis à contratação a termo certo e incerto, nomeadamente no que respeita às condições de admissibilidade e duração dos contratos a termo; à forma a que devem obedecer; à duração do período experimental; e às formas de caducidade, conversão e cessação dos contratos de trabalho a termo.

É, pois, este o regime legal de contratação a termo vigente e que quer o BE quer o PCP pretendem ver alterado, designadamente no sentido de vincar o seu carácter de excepção enquanto modalidade contratual e restringir as suas causas de admissibilidade, como formas de combate à precaridade laboral.

V- 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



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

44/VIII e 146/VIII para efeitos de discussão pública junto dos organismos representativos dos trabalhadores e empregadores.

No que concerne ao projecto de lei n.º 44/VIII foram recebidos, na Comissão de Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, dois pareceres (Anexo), um de uma confederação sindical e o outro de uma confederação patronal.

Quanto ao projecto de lei n.º 146/VIII não foram recebidos até ao momento quaisquer pareceres.

VI – Parecer

Tendo em conta que a discussão dos projectos de lei n.ºs 44/VIII, do BE, e 146/VIII, do PCP, se encontra agendada para a reunião plenária do próximo dia 3 de Maio de 2000, a Comissão de Trabalho, Solidariedade, Segurança Social e Família é do seguinte parecer:

a) Os projectos de lei n.ºs 44/VIII e 146/VIII 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.

Palácio de São Bento, 2 de Maio de 2000. O Deputado Relator, *Carlos Alberto* — O Presidente da Comissão, *Artur Penedos*.

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



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

Anexo

Pareceres recebidos em Comissão ao projecto de lei n.º 44/VIII

Confederações sindicais:

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses.

Confederações patronais:

— Confederação da Indústria Portuguesa.