



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

## PROJECTO DE LEI N.º 44/VIII

### ALTERAÇÃO DO DECRETO-LEI N.º 64-A/89, DE 27 DE FEVEREIRO (CONTRATO DE TRABALHO A TERMO)

#### Exposição de motivos

Reconhecidamente o mercado de trabalho em Portugal é dos mais flexíveis da União Europeia.

O alargamento dos níveis de precariedade das relações de trabalho é profundamente contrário à elevação dos padrões de qualidade que se deseja para o nosso país, onde só o assumir dos direitos do trabalho e de cidadania nos pode trazer níveis de desenvolvimento que pretendemos sustentável.

Pese embora as estatísticas oficiais nos indiquem números de «quase 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 subemprego é, portanto, uma dura realidade para quem pretende um horário a tempo inteiro e não alcança uma oportunidade.

Se é verdade que o trabalho com contratos sem termo teve um ligeiro acréscimo em relação ao ano de 1998, foram os trabalhadores a recibo verde, a tempo parcial e contratados a prazo (484 000 trabalhadores), a principal força do aumento do emprego, pela via da precariedade do trabalho.

É particularmente preocupante o desemprego que atinge as trabalhadores com formação superior (20 000 desempregados), jovens e desempregados de longa duração,



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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. 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 aliciar as empresas à 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 uma 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 pela alteração do Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro, no que diz respeito aos contratos a termo, na perspectiva de criação de emprego estável de qualidade e com direitos na nossa sociedade.

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

A Assembleia da República decreta nos termos da alínea e) dos artigos n.º 161 da Constituição da República, o seguinte:



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### Artigo 1.º

Os artigos 41.º, 42.º, 43.º, 44.º, 46.º, 48.º, 49.º, 50.º, 52.º, 54.º e 60.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, passam a ter a seguinte redacção:

#### «Capítulo VIII

#### Contratos a termo

### Artigo 41.º

#### Admissibilidade do contrato a termo

1 — Sem prejuízo do disposto no artigo 5.º, a celebração de contratos a termo só é admitida para suprir necessidades de carácter transitório do empregador e exclusivamente nos casos seguintes:

- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)
- d) (...)
- e) (...)
- f) (...)
- g) (...)
- h) (eliminada)



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

2 — (...)

3 — 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 — O motivo justificativo a que se refere a alínea e) do n.º 1 tem que estar redigido de modo a conter as circunstâncias objectivas que justifiquem a necessidade de estipulação do termo, permitindo a sua redacção estabelecer a identificação temporal entre a justificação e o termo estipulado.

### Artigo 43.º

#### Período experimental

1 — Salva estipulação escrita constante do contrato individual ou de regulamentação colectiva de trabalho que preveja a eliminação, redução ou alargamento do período experimental, durante os primeiros 15 dias de execução do contrato a termo qualquer das partes o pode rescindir, sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indemnização.

2 — O prazo previsto no número anterior será igualmente de 15 dias no caso de contrato com prazo não superior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

### Secção II

#### Contrato a termo certo

#### 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)

6 — Nos casos em que exista sucessão intervalada de contratos a termo com o mesmo trabalhador, a segunda admissão considera-se celebrada sem termo e com a antiguidade reportada à primeira admissão, quando pela similitude de funções atribuídas seja manifesto que a segunda admissão visa satisfazer as mesmas necessidades do empregador.



## 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 máxima de um mês e mínima de oito dias antes do prazo expirar.

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 que tenha durado 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um ano.

### Secção III

#### Contrato de trabalho a termo incerto

### 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.

### Artigo 52.º

#### **Outras formas de cessação do contrato a termo**

1 — (...)

2 — (...)

3 — (...)



## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

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, caso o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses ou inferior.

6 — (...)

7 — (...)

### 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 de base.

## Capítulo VIII

### Artigo 60.º

#### Sanções

1 — A entidade empregadora que violar o disposto no presente diploma fica sujeita, por cada infracção, às seguintes multas:

a) (...)

b) (...)

c) (...)





## ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

d) De 30 000\$ a 120 000\$, nos casos de violação do disposto nos artigos 10.º, n.º 3, 11.º, n.ºs 1 e 2, e 18.º.

e) De 500 000\$ a 1 000 000\$, nos casos de violação do disposto nos artigos 44.º, n.ºs 2 e 3, 46.º, n.º 4, e artigo 49.º»

### Artigo 2.º

É revogado o artigo 45.º do «Regime jurídico de cessação do contrato individual de trabalho e de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo», aprovado pelo Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Palácio de São Bento, 10 de Dezembro de 1999. Os Deputados do BE: *Francisco Louçã — Luís Fazenda.*



## 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.