





De: Comissão 10ª - CSST XII Enviada: qua 24-10-2012 15:07
Para: Iniciativa legislativa; DRAA 2ª Série Publicação
Cc: DAPLEN Correio; DAC Correio
Assunto: Parecer dos PJI n.º 142/XII (ILC) - "Lei Contra a precariedade"

Mensagem |  NT_PJI142XII (ILC).doc (247 KB) |  NT_PJI142XII (ILC).PDF (661 KB)
 Parecer PJI 142XII_lei contra a precariedade.docx (67 KB) |  Parecer PJI 142XII_lei contra a precariedade.PDF (201 KB)

Encarrega-me o Senhor Presidente da Comissão de enviar o parecer em epígrafe, aprovado na reunião de 24 de outubro, por unanimidade, e que teve como autor do parecer a Srª. Deputada Joana Barata Lopes do (PSD).

Purificação Nunes



Purificação Nunes

Divisão de Apoio às Comissões

Secretária da Comissão de Segurança Social e Trabalho (CSST)

Palácio de S. Bento, 1249-068 Lisboa

Telefone directo: (+351) 213919656 Extensão: 11656

Email: mariadapurificacao.nunes@ar.parlamento.pt



Comissão de Segurança Social e Trabalho

PARECER

Projeto de Lei n.º 142/XII (1.ª) (ILC) – *Lei contra a precariedade*

Autora:

Joana Barata Lopes
(PSD)

ÍNDICE

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Nota introdutória
2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa
3. Enquadramento legal e antecedentes
 - 3.1. Enquadramento Nacional
 - 3.2. Enquadramento no plano da União Europeia
 - 3.3. Iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV- ANEXOS

PARTE I - CONSIDERANDOS

1. Nota introdutória

O projeto de lei n.º 142/XII (1.ª) é da autoria de um conjunto de cidadãos eleitores, constituindo uma Iniciativa Legislativa de Cidadãos (ILC). Intitula-se “Lei contra a precariedade”.

O presente projeto de lei deu entrada na Assembleia da República a 16 janeiro e foi admitido e anunciado a 4 de julho, após verificação da autenticidade das assinaturas e identificação dos subscritores pelos serviços competentes da Administração Pública, tendo baixado nessa data à Comissão Parlamentar de Segurança Social e Trabalho.

Esta iniciativa é apresentada ao abrigo da Lei n.º 17/2003, de 4 de junho (Iniciativa Legislativa de Cidadãos), alterada pela Lei n.º 26/2012, de 24 de julho, ao abrigo do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição da República Portuguesa (CPR) e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República (RAR). Trata-se da primeira Iniciativa Legislativa de Cidadãos apresentada na XII Legislatura, tendo sido subscrita por 35.008 cidadãos eleitores.

No que diz respeito aos requisitos de admissibilidade previstos no artigo 6.º da Lei n.º 17/2003, de 4 de junho, verifica-se o seu cumprimento, nomeadamente:

- Subscrição por um mínimo de 35.000 cidadãos eleitores;
- Designação que descreve sinteticamente o seu objeto principal;
- Exposição de motivos com a descrição sumária da iniciativa;
- Diplomas legislativos a alterar ou com ela relacionados;
- Principais consequências da sua aplicação e os seus fundamentos, em especial as respetivas motivações sociais, económicas, financeiras e políticas;
- Assinaturas de todos os proponentes, com indicação do nome completo, do número do bilhete de identidade e do número do cartão de eleitor correspondentes a cada cidadão subscritor;

Comissão de Segurança Social e Trabalho

- Identificação dos elementos que compõem a comissão representativa dos cidadãos subscritores, bem como a indicação de um domicílio para a mesma;
- Listagem dos documentos juntos.

De acordo com o n.º 1 do artigo 119.º do RAR, esta iniciativa toma a forma de projeto de lei, estando redigida sob a forma de artigos, tendo uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e sendo precedida de uma breve exposição de motivos - cumprindo assim também os requisitos formais previstos para os projetos de lei no n.º 1 do artigo 124.º do RAR.

Esta iniciativa não viola a CRP ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa, respeitando ainda os limites que condicionam a admissão das iniciativas previstos no n.º 1 do artigo 120.º do RAR.

No que concerne à Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto, adiante designada como lei formulário, que prevê um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas e que são relevantes em caso de aprovação das iniciativas legislativas, verifica-se:

- O projeto de lei tem um título que traduz o seu objeto em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei anteriormente referida;
- A entrada em vigor da iniciativa (artigo 5.º) "*90 dias após a sua data de publicação*" está em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que 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*".

Assim e na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não parece suscitar quaisquer outras questões em face da lei formulário.

Entre 1 de agosto e 14 de setembro decorreu o período de apreciação pública desta iniciativa. Foram remetidos 146 (cento e quarenta e seis) contributos individuais via e-

Comissão de Segurança Social e Trabalho

mail, nove contributos de sindicatos, quatro contributos de federações e um contributo de uma confederação sindical, a CGTP-IN.

Foram ainda remetidos via e-mail à Comissão de Segurança Social e Trabalho, antes do período de apreciação pública, 515 (quinhentos e quinze) contributos individuais.

Em qualquer dos casos, os contributos recebidos coincidem com o sentido expresso no presente projeto de lei.

2. Objeto, motivação e conteúdo da iniciativa

O presente projeto de lei é constituído por uma exposição de motivos e um articulado com cinco artigos. De acordo com a exposição de motivos, *“a precariedade atinge hoje cerca de 2 milhões de trabalhadores em Portugal e o seu crescimento ameaça todos os outros”*. (...) Assim, a presente lei contra a precariedade introduz mecanismos legais de modo a evitar a perpetuação das formas atípicas e injustas de trabalho, incidindo sobre três vetores fundamentais da degradação das relações laborais com prejuízo claro para o lado do trabalhador: os falsos recibos verdes, a contratação a prazo e o trabalho temporário.”

A comissão representativa dos cidadãos subscritores do projeto de lei que se aprecia foi ouvida em audição obrigatória em sede de Comissão Parlamentar, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 9.º da Lei nº 17/2003, de 4 de junho, no passado dia 10 de outubro. No decorrer da audição, a comissão representativa de cidadãos confirmou que este projeto de lei se baseia na vontade expressa na exposição de motivos acima citada, cumprindo requisitos de simplicidade, clareza e eficácia pelo facto do articulado ser constituído por cinco artigos.

Deste articulado consta, resumidamente:

- Objeto e âmbito da iniciativa, no artigo 1.º, definindo que *a presente lei institui mecanismos de combate ao falso trabalho independente, limita o tempo permitido para os contratos a termo e promove a integração dos trabalhadores temporários nas instituições para as quais realizam a sua atividade;*

Comissão de Segurança Social e Trabalho

- O artigo 2.º, sob a epígrafe “fiscalização do trabalho independente”, propondo a criação de um mecanismo ligado à atividade inspetiva;
- A duração do contrato de trabalho a termo, abordada no artigo 3.º;
- Disposições sobre o trabalho temporário, no artigo 4.º;
- O artigo 5.º, definindo que a entrada em vigor ocorre 90 dias após a data da publicação da lei.

Foi ainda ressalvado pela comissão representativa de cidadãos que esta ILC espelha a urgência dos portugueses na criação de medidas de combate à perpetuação das relações laborais atípicas, que resultam em situações de precariedade laboral.

3. Enquadramento legal e antecedentes

3.1. Enquadramento nacional

O presente projeto de lei visa produzir alterações no âmbito do trabalho independente, no âmbito da contratação a prazo e no âmbito do trabalho temporário.

No que diz respeito ao âmbito do trabalho independente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março, e alterada pela Leis 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 e Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, aprovou a revisão do Código do Trabalho (CT2009), que veio introduzir alterações relativas à caracterização do contrato de trabalho, produzindo consequências no combate ao falso trabalho independente.

O referido Código passou a estabelecer que *contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*. O artigo 12.º consagrou a presunção de contrato de trabalho. Este artigo elenca cinco requisitos a

Comissão de Segurança Social e Trabalho

que a jurisprudência e a doutrina normalmente recorrem para qualificar o contrato de trabalho:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

De acordo com a exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 216/X que deu origem ao CT2009, estas alterações basearam-se no combate aos falsos recibos verdes, mencionando que *com o desiderato de combater a precariedade e a segmentação dos mercados de trabalho, alteram-se os pressupostos que operam para a presunção da caracterização do contrato de trabalho e cria-se uma nova contraordenação, considerada muito grave, para cominar as situações de dissimulação de contrato de trabalho, com o desiderato de combater o recurso aos “falsos recibos verdes” e melhorar a eficácia da fiscalização neste domínio.*

No que diz respeito ao enquadramento das regras laborais no âmbito da contratação a prazo, o Código do Trabalho estabelece que o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder i) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego; ii) dois anos, quando se tratar de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores; iii) três anos, nos restantes casos (artigo 148.º).

O limite de três anos de duração dos contratos a termo certo aplica-se ao conjunto dos contratos a termo ou temporários para o mesmo posto de trabalho, ou de prestação de

Comissão de Segurança Social e Trabalho

serviços para o mesmo objeto, celebrados entre um trabalhador e o mesmo empregador ou empregadores entre os quais exista uma relação societária de domínio ou de grupo.

No que diz respeito ao trabalho temporário, este regime nunca integrou a legislação geral relativa ao contrato de trabalho, constando sempre de legislação extravagante. Com o CT2009, o regime do trabalho temporário passou a constar, parcialmente, do Código do Trabalho.

A incorporação do regime do trabalho temporário no CT2009, todavia, não é plena nem total, na medida em que não abrange as matérias relacionadas com a empresa de trabalho temporário e com o exercício da respetiva atividade, cujo regime consta no **Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro (Regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário)**.

As matérias a propósito do trabalho temporário contidas no CT2009 são as seguintes:

- a) Disposições gerais relativas ao regime do trabalho temporário (artigos 172.º a 174.º);
- b) Regime jurídico dos contratos envolvidos na relação triangular típica do trabalho temporário – contrato de utilização de trabalho temporário (artigos 175.º a 179.º), contrato de trabalho temporário (artigos 180.º a 182.º) e contrato por tempo indeterminado para cedência temporária (artigos 183.º a 184.º);
- c) Regime relativo à prestação de trabalho por parte do trabalhador temporário (artigos 185.º a 189.º);
- d) Regras relativas à caução prestada pela empresa de trabalho temporário (artigos 190.º e 191.º), bem como as sanções acessórias aplicáveis às empresas de trabalho temporário (artigo 192.º).

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

Comissão de Segurança Social e Trabalho

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 celebração do CUTT, enunciando-os de forma taxativa e fazendo-os aproximar, no essencial, dos motivos justificativos da contratação a termo previstos no artigo 140.º. As semelhanças entre os motivos justificativos que suportam a celebração do CUTT e a do contrato de trabalho a termo são significativas. Trata-se, em ambos os casos, de modalidades de trabalho subordinado "atípicas" que se movem dentro de regimes jurídicos restritivos. 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.

A **Empresa de Trabalho Temporário (ETT)** contrata, remunera, cumpre as obrigações para com a segurança social, subscreve o seguro contra acidentes de trabalho e exerce o poder disciplinar sobre o trabalhador temporário, cedendo-o onerosamente ao utilizador, este último, por sua vez, por delegação da ETT, exerce sobre o trabalhador os poderes de direção próprios do empregador, designadamente os poderes determinativo confirmativo e da prestação de trabalho, higiene, segurança

Comissão de Segurança Social e Trabalho

e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais. O trabalhador temporário é contratado pela ETT, mas presta a sua atividade em benefício direto do utilizador.

Convém ainda enquadrar o regime processual aplicável às contraordenações laborais (e de segurança social), cuja regulamentação está disposta na Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro. Este regime processual prevê a atribuição de competências à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e aos serviços do Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.) para qualquer um deles poder intervir na identificação de situações de dissimulação de contrato de trabalho, de forma a prevenir e a desincentivar o incumprimento dos deveres sociais e contributivos das empresas e a garantir o direito dos trabalhadores à proteção conferida pelo sistema de segurança social.

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) *“tem por missão por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública.”* (artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho, com a epígrafe *Missão e Atribuições*).

3.2. Enquadramento no plano da União Europeia

No âmbito da iniciativa legislativa em análise, cumpre referenciar o enquadramento europeu relativamente a dois domínios: trabalho temporário e contratos de trabalho a termo.

No âmbito das condições de trabalho, o trabalho temporário encontra-se regulado a nível do Direito Social Europeu pela **Diretiva 2008/104/CE** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário. Esta Diretiva foi aprovada com o objetivo de estabelecer um quadro mínimo de proteção

Comissão de Segurança Social e Trabalho

para os trabalhadores temporários¹, com o objetivo de melhorar a qualidade do trabalho temporário, assegurando que o princípio da igualdade de tratamento é aplicável aos trabalhadores temporários e reconhecendo às empresas de trabalho temporário a qualidade de empregadores. Refira-se ainda que a aplicação da Diretiva não pode constituir motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de proteção dos trabalhadores nos domínios que abrange. Do mesmo modo, estabeleceu-se que cabe aos Estados-Membros adotar as sanções adequadas em caso de incumprimento das disposições que decorrem da diretiva.

No quadro da legislação europeia aplicável às matérias relacionadas com o direito do trabalho refira-se a **Diretiva 99/70/CE** do Conselho, de 28 de junho, que tem como objetivo a aplicação do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado pelos parceiros sociais europeus (CES, UNICE e CEEP)². Este acordo-quadro enuncia os princípios gerais e os requisitos mínimos relativos aos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, com vista a garantir a aplicação do princípio da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo e a evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos ou relações de trabalho a termo, reconhecendo que as regras para a sua aplicação devem ter em conta as especificidades nacionais, sectoriais e sazonais.

3.3. Iniciativas legislativas pendentes sobre a mesma matéria

No que diz respeito a iniciativas legislativas pendentes na 10.ª Comissão sobre matéria conexas:

- Projeto de Resolução n.º 214/XII/1.ª (BE) - *Recomenda ao governo que adote um procedimento especial de combate à precariedade e aos falsos recibos verdes.*

¹ Esta Diretiva foi objeto de um longo procedimento de codecisão, designadamente no âmbito da Presidência Portuguesa da União Europeia em 2007. Cfr. Processo de Codecisão:

[http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2002/0072\(COD\)](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2002/0072(COD))

² Transposta para o ordenamento jurídico português através do Código do Trabalho, artigo 143.º.

Comissão de Segurança Social e Trabalho

Encontra-se ainda em fase de apreciação uma petição sobre idêntica matéria que baixou, igualmente à 10.^a Comissão:

- [Petição N.º 46/XII/1.^a](#) (Pedro Miguel Henriques Azevedo e outros) - *Pretendem que a Assembleia da República promova um debate urgente sobre recibos "verdes" que vise alterações legislativas a este tipo precário de vínculo laboral.*

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A autora do parecer reserva a sua posição para a discussão da iniciativa legislativa em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

Considerando o exposto anteriormente, a Comissão de Segurança Social e Trabalho conclui:

1. O Projeto de Lei n.º 142/XII (1.^a) corresponde a uma Iniciativa Legislativa de Cidadãos subscrita por 35.008 cidadãos eleitores e intitula-se "Lei contra a precariedade";
2. Esta iniciativa pretende a criação de mecanismos de combate à perpetuação de formas atípicas de relações laborais, nomeadamente no que diz respeito ao trabalho independente, à contratação a termo e ao trabalho temporário;
3. O projeto de lei em apreço cumpre todos os requisitos constitucionais, legais e regimentais necessários à sua tramitação;
4. Pelo exposto, nos termos regimentais aplicáveis, o presente parecer deverá ser remetido a Sua Excelência a Presidente da Assembleia da República.

Comissão de Segurança Social e Trabalho

Palácio de S. Bento, 24 de outubro de 2012.

A Deputada Relatora



Joana Barata Lopes

O Presidente da Comissão



(José Manuel Canavarro)

PARTE IV- ANEXOS

Nota Técnica.

Projeto de Lei n.º 142/XII/1.ª (ILC) - *Lei contra a precariedade*

Data de admissão: 4 de julho de 2012

Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª)

Índice

- I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa
- II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário
- III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes
- IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria
- V. Consultas e contributos
- VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Elaborada por: Susana Fazenda e Maria João Costa (DAC), Luís Correia (BIB), Ana Paula Bernardo (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Fernando Bento Ribeiro (DILP).

Data: 11 de outubro de 2012

I. Análise sucinta dos factos, situações e realidades respeitantes à iniciativa

O presente projeto de lei, intitulado “lei contra a precariedade”, que constitui a primeira Iniciativa Legislativa de Cidadãos apresentada na XII Legislatura, deu entrada na Assembleia da República a 16 de janeiro, foi admitido e anunciado a 4 de julho e baixou nessa data à Comissão de Segurança Social e Trabalho, tendo sido designada a 10 de julho de 2012 autora do parecer a Senhora Deputada Joana Barata Lopes (PSD).

De acordo com a exposição de motivos, *“a precariedade atinge hoje cerca de 2 milhões de trabalhadores em Portugal e o seu crescimento ameaça todos os outros”. (...) Assim, a presente lei contra a precariedade introduz mecanismos legais de modo a evitar a perpetuação das formas atípicas e injustas de trabalho, incidindo sobre três vetores fundamentais da degradação das relações laborais com prejuízo claro para o lado do trabalhador: os falsos recibos verdes, a contratação a prazo e o trabalho temporário.”*

Esta ideia foi confirmada na audição obrigatória¹ da comissão representativa dos cidadãos subscritores do projeto de lei em apreço que, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 9.º da Lei n.º 17/2003, de 4 de junho, teve lugar no passado dia 10 de outubro. Nela foi dito que o texto constante do projeto de lei foi subscrito de forma massiva na rua, designadamente por cumprir os requisitos da simplicidade e da eficácia, o que se verifica desde logo pelo facto de o articulado ser constituído por cinco artigos: o artigo 1.º define o objeto e o âmbito, definindo que *a presente lei institui mecanismos de combate ao falso trabalho independente, limita o tempo permitido para os contratos a termo e promove a integração dos trabalhadores temporários nas instituições para as quais realizam a sua atividade*; o artigo 2.º, sob a epígrafe fiscalização do trabalho independente, propõe a criação de um mecanismo ligado à atividade inspetiva; o artigo 3.º aborda a duração do contrato de trabalho a termo; o artigo 4.º dispõe sobre o trabalho temporário e, finalmente, o artigo 5.º define que a entrada em vigor ocorre 90 dias após a data da publicação da lei.

II. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário

• Conformidade com os requisitos formais, constitucionais e regimentais:

A apresentação desta iniciativa é feita por um grupo de cidadãos eleitores, nos termos da Lei n.º 17/2003, de 4 de junho (Iniciativa Legislativa de Cidadãos), alterada pela Lei n.º 26/2012, de 24 de julho, e nos do n.º 1 do artigo 167.º da Constituição e do artigo 118.º do Regimento da Assembleia da República. Cumpre os requisitos

¹ Estiveram presentes os seguintes membros da comissão representativa: Tiago Gillot, Sara Rocha, André Albuquerque, Raquel Freire, Marco Marques e Paula Gil.

formais de admissibilidade previstos no artigo 6.º da Lei n.º 17/2003, de 4 de Junho (designadamente, ser subscrita por um mínimo de 35.000 cidadãos eleitores – no caso concreto, 35.008 –, conter uma designação que descreva sinteticamente o seu objeto principal; uma exposição de motivos de onde conste a descrição sumária da iniciativa, os diplomas legislativos a alterar ou com ela relacionados, as principais consequências da sua aplicação e os seus fundamentos, em especial as respetivas motivações sociais, económicas, financeiras e políticas; as assinaturas de todos os proponentes, com indicação do nome completo, do número do bilhete de identidade e do número do cartão de eleitor correspondentes a cada cidadão subscritor; a identificação dos elementos que compõem a comissão representativa dos cidadãos subscritores, bem como a indicação de um domicílio para a mesma e uma listagem dos documentos juntos).

Toma a forma de projeto de lei, nos termos do n.º 1 do artigo 119.º do Regimento, mostra-se redigida sob a forma de artigos, tem uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, e é precedida de uma breve exposição de motivos, cumprindo assim também os requisitos formais previstos para os projetos de lei no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento. Não infringe a Constituição ou os princípios nela consignados e define concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa, respeitando pois, ainda, os limites que condicionam a admissão das iniciativas previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento.

Como já foi referido, este projeto de lei deu entrada em 16/01/2012. Em 18/01/2012, a Presidente da Assembleia da República, por despacho, solicitou aos serviços competentes da Administração Pública a verificação administrativa, por amostragem, da autenticidade das assinaturas e da identificação dos subscritores desta iniciativa legislativa, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º da Lei n.º 17/2003, de 4 de junho. Em cumprimento desse despacho, foi enviado à Direção-Geral da Administração Interna (DGAI), em 23/01/2012, um volume representativo (12,65%) de assinaturas (fotocópias), para verificação por amostragem da identificação dos subscritores/condição de eleitores e, em 24/01/2012, outro volume representativo (13,84%) de assinaturas (fotocópias) para o Departamento do Cartão do Cidadão, para verificação por amostragem da autenticidade das assinaturas dos subscritores. Desses volumes enviados a DGAI considerou não validadas 3,84% e o Departamento do Cartão do Cidadão 35,76%. Em face da resposta destes serviços, concluiu-se que o projeto de lei não estava ainda em condições de ser admitido e, em 18 de maio de 2012, foi notificada a Comissão Representativa da Iniciativa Legislativa, na pessoa do primeiro subscritor da mesma, no sentido de, no prazo de 30 dias úteis, ser corrigido e completado o processo legislativo com as assinaturas necessárias. O processo foi completado e corrigido em 02/07/2012, sendo admitido e anunciado em 04/07/2012. Baixou na generalidade à Comissão de Segurança Social e Trabalho (10.ª), por despacho da Presidente da Assembleia da República, nos termos e para os efeitos do artigo 9.º da Lei n.º 17/2003, de 4 de junho, e do n.º 1 do artigo 129.º do Regimento. Em razão da especial relevância da matéria, a iniciativa foi colocada em apreciação pública até 2012-09-14.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 42/2007, de 24 de agosto](#), adiante designada como lei formulário, prevê um conjunto de normas sobre a publicação, a identificação e o formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação das iniciativas legislativas e que importa ter presentes no decurso da especialidade em Comissão e, em especial, no momento da redação final.

O projeto de lei em causa tem um título que traduz o seu objeto em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º da referida lei formulário.

A entrada em vigor da iniciativa (artigo 5.º) "*90 dias após a sua data de publicação*" está em conformidade com o previsto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, que prevê que 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*".

Na presente fase do processo legislativo a iniciativa em apreço não nos parece suscitar quaisquer outras questões em face da lei formulário.

III. Enquadramento legal e doutrinário e antecedentes

- **Enquadramento legal nacional e antecedentes**

A [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#)², retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterada pelas [Leis n.º 105/2009, de 14 de setembro](#)³, [53/2011, de 14 de outubro](#)⁴, [23/2012, de 25 de junho](#)⁵ e [47/2012, de 29 de agosto](#), aprovou a revisão do [Código do Trabalho](#) (CT2009).

A exposição de motivos da [Proposta de Lei n.º 216/X](#)⁶, que deu origem à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, no que concerne aos falsos recibos verdes, menciona que *com o desiderato de combater a precariedade e a segmentação dos mercados de trabalho, alteram-se os pressupostos que operam para a presunção da caracterização do contrato de trabalho e cria-se uma nova contraordenação, considerada muito grave, para cominar as situações de dissimulação de contrato de trabalho, com o desiderato de combater o recurso aos "falsos recibos verdes" e melhorar a eficácia da fiscalização neste domínio.*

² Teve origem na [Proposta de Lei n.º 216/X \(3ª\)](#).

³ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 285/X \(4ª\)](#).

⁴ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 2/XII \(1ª\)](#).

⁵ Teve origem na [Proposta de Lei n.º 46/XII \(1ª\)](#).

⁶ <http://www.parlamento.pt/ActividadeParlamentar/Paginas/DetailIniciativa.aspx?BID=34009>

O referido Código estabelece que *contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas*. O [artigo 12.º⁷](#) consagrou a presunção de contrato de trabalho. Este artigo elenca cinco requisitos a que a jurisprudência e a doutrina normalmente recorrem para qualificar o contrato de trabalho, que são:

- a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade;
- c) O prestador de atividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

De acordo com o Prof. Pedro Romano Martinez⁸ o [artigo 12.º⁹](#) do Código do Trabalho 2009 corresponde ao artigo 12.º do Código do Trabalho de 2003, que teve uma [primeira versão¹⁰](#) em 2003, e outra [em 2006¹¹](#) (Lei n.º 9/2006, de 20 de março, que alterou o Código do Trabalho) (...). A singular modificação de 2006 nos mais de quatrocentos artigos do regime de contrato de trabalho visou substituir uma norma pouco clara e com algumas deficiências técnicas por um preceito com um sentido dificilmente compreensível.

No que respeita ao contrato de trabalho, e segundo o mesmo professor, *por via de regra cabe ao trabalhador fazer a prova dos elementos constitutivos do contrato de trabalho (artigo 342.º, n.º 1 do CC). Para invocar a qualidade de trabalhador, incumbe-lhe provar que desenvolve uma atividade remunerada para outrem, sob autoridade e direção do beneficiário, demonstrando, designadamente, que se integrou na respetiva estrutura empresarial. A prova dos elementos constitutivos do contrato de trabalho é, muitas das vezes, difícil e, para obviar a tal dificuldade, poder-se-ia recorrer à presunção de existência de contrato de trabalho¹².*

Defende também o Prof. Pedro Romano Martinez que, *do preceito em análise, contrariamente ao que se lê na epígrafe e no respetivo texto, não resulta nenhuma presunção (...). Retira-se que o legislador tem em consideração certos indícios para a existência de subordinação jurídica são, assim: 1) dependência do prestador da atividade; 2) inserção na estrutura organizativa do beneficiário da atividade; 3) realização da atividade sob as ordens, direção e fiscalização do respetivo destinatário.*

⁷ http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/XI_Leg/PJL/PJL_407_XI/Portugal_1.doc

⁸ In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – Código do Trabalho Anotado – 8ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pag.133.

⁹ http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/XI_Leg/PJL/PJL_407_XI/Portugal_1.doc

¹⁰ http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/XI_Leg/PJL/PJL_407_XI/Portugal_2.doc

¹¹ http://arnet/sites/DSDIC/DILP/DILPArquivo/Notas_Tecnicas/XI_Leg/PJL/PJL_407_XI/Portugal_3.doc

¹² In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pags.133 e 134.

Acrescenta, ainda, quanto ao artigo 12.º do CT2009, que a *presunção, constante do artigo 12.º do CT2009, melhora relativamente à solução anterior (artigo 12.º do CT2003), mas continua a não ser uma verdadeira presunção. Contudo, poderá ficar facilitada a tarefa de qualificação do contrato de trabalho em caso de dúvida, pois permite-se que a verificação de alguns indícios contratuais (teoricamente dois) possa ser suficiente para se entender que a relação jurídica em causa é um contrato de trabalho. É evidente que esta facilitação pode determinar a qualificação de um contrato como de trabalho apesar de faltarem os pressupostos básicos, nomeadamente por força da alínea a); acresce, ainda, que na alínea e) se confunde presunção com presumido*¹³.

Por último, o Prof. Pedro Romano Martinez salienta que *tendo em conta a política de combate ao trabalho dissimulado – indiscutivelmente louvável, resultando a dúvida de saber se as soluções deveriam ser incluídas no Código do Trabalho -, há um agravamento da punição, artigo 12.º, n.º 2, do CT2009, se o trabalho subordinado for dissimulado, apresentando-se como autónomo. Este regime enquadra-se numa política que pugna pela limitação do trabalho precário, com algumas consequências em sede de contrato a termo. Todavia, a ideia de «causar prejuízo ao Estado» (parte final do n.º 2) pode ser entendido em sentido muito amplo, que extravasa a relação laboral, nomeadamente por fuga ao fisco*¹⁴.

No âmbito das modalidades do contrato de trabalho, o CT2009 estabelece que o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder i) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego; ii) dois anos, quando se tratar de lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores; iii) três anos, nos restantes casos (artigo 148.º).

O limite de três anos de duração dos contratos a termo certo aplica-se ao conjunto dos contratos a termo ou temporários para o mesmo posto de trabalho, ou de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrados entre um trabalhador e o mesmo empregador ou empregadores entre os quais exista uma relação societária de domínio ou de grupo.

A revisão do [Código do Trabalho](#) (CT2009) incidiu sobre o regime do trabalho temporário, designadamente quanto à sua sistematização e inserção legislativa. O regime do trabalho temporário, no nosso ordenamento jurídico, nunca integrou a legislação geral relativa ao contrato do trabalho, constando sempre de legislação extravagante. Com a revisão do [Código de Trabalho](#) (CT2003), levada a efeito pela referida Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o regime do trabalho temporário passou – pelo menos parcialmente – a constar do CT2009, em particular dos [artigos 172.º a 192.º](#).

A incorporação do regime do trabalho temporário no [CT2009](#), todavia, não é plena nem total, na medida em que não abrange as matérias relacionadas com a empresa de trabalho temporário e com o exercício da

¹³ In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pag.137.

¹⁴ In: MARTINEZ, Pedro Romano e outros – Código do Trabalho Anotado – 8.ª edição, Almedina, Coimbra, 2009, pag.137.

respetiva atividade, cujo regime consta no [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#)¹⁵ (Regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário).

As matérias a propósito do trabalho temporário contidas no CT2009, são as seguintes:

- a) Disposições gerais relativas ao regime do trabalho temporário (artigos 172.º a 174.º);
- b) Regime jurídico dos contratos envolvidos na relação triangular típica do trabalho temporário – contrato de utilização de trabalho temporário (artigos 175.º a 179.º), contrato de trabalho temporário (artigos 180.º a 182.º) e contrato por tempo indeterminado para cedência temporária (artigos 183.º a 184.º);
- c) Regime relativo à prestação de trabalho por parte do trabalhador temporário (artigos 185.º a 189.º);
- d) Regras relativas à caução prestada pela empresa de trabalho temporário (artigos 190.º e 191.º), bem como as sanções acessórias aplicáveis às empresas de trabalho temporário (artigo 192º).

A Empresa de Trabalho Temporário (ETT) contrata, remunera, cumpre as obrigações para com a segurança social, subscreve o seguro contra acidentes de trabalho e exerce o poder disciplinar sobre o trabalhador temporário, cedendo-o onerosamente ao utilizador, este último, por sua vez, por delegação da ETT, exerce sobre o trabalhador os poderes de direção próprios do empregador, designadamente os poderes determinativo confirmativo e da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais. O trabalhador temporário é contratado pela ETT, mas presta a sua atividade em benefício direto do utilizador.

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 celebração do CUTT, enunciando-os de forma taxativa e fazendo-os aproximar, no essencial, dos motivos justificativos da contratação a termo previstos no artigo 140.º¹⁶. As semelhanças entre os motivos

¹⁵ Revogou a Lei n.º 19/2007, de 22 de maio, na parte não revogada pela Lei n.º 7/2009 de, 12 de fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho.

¹⁶ "Artigo 140.º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

justificativos que suportam a celebração do CUTT e a do contrato de trabalho a termo são significativas. Trata-se, em ambos os casos, de modalidades de trabalho subordinado "atípicas" que se movem dentro de regimes jurídicos restritivos. 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 processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social está regulado na [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#). Este regime processual prevê a atribuição de competências à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e aos serviços do Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS, I. P.) para qualquer um deles poder intervir na identificação de situações de dissimulação de contrato de trabalho, de forma a prevenir e a desincentivar o incumprimento dos deveres sociais e contributivos das empresas e a garantir o direito dos trabalhadores à proteção conferida pelo sistema de segurança social.

A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) tem por missão a promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública ([Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho](#)).

1....

2 - *Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:*

- a) *Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;*
- b) *Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;*
- c) *Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;*
- d) *Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;*
- e) *Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;*
- f) *Acréscimo excepcional de actividade da empresa;*
- g) *Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro".*

- **Enquadramento doutrinário/bibliográfico**

Bibliografia específica

BASSANINI, Andrea; NUNZIATA, Luca; VENN, Danielle - Job protection legislation and productivity growth in OECD countries. **Economic policy**. London. ISSN 0266-4658. N.º 58 (Apr. 2009), p. 349-402. Cota: RE-329.

Resumo: Parte-se do princípio de que, à medida que a idade das populações dos países da OCDE aumenta e a população ativa diminui, se torna cada vez mais importante o crescimento da produtividade e o incremento da participação de grupos demográficos sub-representados no mercado de trabalho. Assim, as políticas de promoção da produtividade são fundamentais nas próximas décadas. No entanto pouco se sabe sobre o efeito da legislação, relativa à proteção laboral, na produtividade. Este artigo pretende analisar precisamente esta questão com vista a ajudar à tomada de decisões políticas nesta área.

CORREIA, António Damasceno - Anotações ao regime jurídico do contrato a termo: o tratamento jurisprudencial. **Questões laborais**. Coimbra. ISSN 0872-8267. A. 26, n.º 33 (Jan.- Jun. 2009), p. 61-115. Cota: RP-577.

Resumo: O autor considera que o ponto central das regras atinentes ao contrato a termo é a problemática dos motivos justificativos para a admissibilidade deste género contratual. Independentemente desse aspeto nuclear, analisa 16 princípios estruturantes da contratação a termo. Também é dado relevo às questões atinentes às formalidades, à duração máxima destes contratos e à sua caducidade. Comenta o tratamento jurisprudencial dado por alguns tribunais de instâncias superiores.

Conclui que se criaram regras que permitiram contribuir para uma maior harmonia do sistema jurídico, ou seja, entende que o legislador terá tentado gerar um equilíbrio na gestão desta relação contratual tendo presente que ela serve de escape ou solução alternativa ao mais rígido esquema normativo do contrato individual de trabalho e do seu modo de extinção, de forma que os empregadores fiquem melhor preparados para cenários menos favoráveis que o mercado e a economia possam vir a originar.

CORREIA, António Damasceno - A noção de trabalhador ausente ou temporariamente impedido para efeitos de contratação a termo. **Recursos humanos magazine**. Lisboa. A. 10, n.º 64 (set.-out. 2009), p. 30-40. Cota: RP-810.

Resumo: Na opinião do autor, o contrato a termo certo e incerto e outros vínculos contratuais não permanentes têm representado um dos instrumentos de flexibilização da gestão empresarial. A estratégia

prosseguida pela política laboral dos últimos governos visou dotar esta legislação de maior adaptabilidade à realidade, contribuindo para ajustar o sistema jurídico nacional às exigências dos empresários portugueses e dos investidores estrangeiros.

Com o presente artigo, pretende-se delinear o modo como esta questão tem sido encarada pelos vários operadores e a forma como o legislador entendeu o conceito de trabalhador ausente ou temporariamente impedido, evitando desta forma que o empregador incorra em contratação a termo ilícita. Finalmente, o comentário à jurisprudência procura esclarecer a forma como os magistrados de instâncias superiores têm encarado esta matéria.

MACHADO, Susana Sousa - Contrato de trabalho a termo: a transposição da diretiva 1999/70/CE para o ordenamento jurídico português: (in)compatibilidades. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. 393 p. ISBN: 978-972-32-1738-4. Cota: 12.06.9 – 629/2009.

Resumo: A autora começa por lamentar que em Portugal não seja promovido um amplo debate sobre a possibilidade, oferecida pelo Tratado, de transposição das diretivas através de convenção coletiva de trabalho, apesar de esta ser uma figura constitucionalmente aceite.

Neste livro, procura determinar se a implementação do direito comunitário no âmbito da contratação a termo é total ou parcial.

Coloca a questão se a legislação nacional não prejudica o efeito útil da Diretiva e se está em conformidade com os objetivos enunciados no acordo quadro, que pretende melhorar a qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo, garantir a aplicação do princípio de não-discriminação e, ainda, evitar os abusos resultantes do recurso a contratos a termo sucessivos.

Conclui que a Diretiva 1999/70/CE foi transposta de forma incorreta ou inadequada, porque não foram implementadas no ordenamento jurídico português medidas que garantam o teor e a finalidade da Diretiva, para alcançar os resultados por esta prosseguidos, por forma a atingir uma solução compatível com as disposições da referida Diretiva.

MARQUES, Jorge Manuel Pereira – O contrato de trabalho a termo resolutivo como instrumento de política económica: entre a eficiência e a validade. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. 196 p. ISBN 978-972-32-1932-6. Cota: 12.06.9 – 323/2011.

Resumo: A presente obra procura apresentar o contrato a termo resolutivo sob uma perspetiva positiva, demonstrando que esse mesmo contrato desempenha um importante papel como instrumento de política económica.

Trata-se, tão e somente, de apresentar o contrato a termo numa perspetiva diferente, procurando determinar em que medida o regime pode satisfazer eficazmente os anseios dos empregadores, sem reduzir os direitos

dos trabalhadores a mínimos inoportáveis. Segundo o autor, para que o contrato de trabalho a termo resolutivo possa desempenhar o seu papel como instrumento de política económica, tem de se afirmar, sobretudo, como um bom instrumento de gestão.

PRECÁRIOS EM PORTUGAL: entre a fábrica e o "call center". Org. José Nuno Matos, Nuno Domingos, Rahul Kumar. Lisboa : Edições 70, 2011. 135 p. (Le Monde diplomatique ; 1). ISBN 978-972-44-1695-3. Cota: 44 - 630/2011.

Resumo: Os autores constataam que, em 2010, Portugal era o terceiro país da União Europeia com maior índice de precariedade laboral. Cerca de 23,2% dos trabalhadores por conta de outrem estavam ligados à sua entidade patronal por um contrato a termo ou por outro tipo de vínculo precário. No terceiro trimestre de 2010, estimava-se que 54,6% dos trabalhadores por conta de outrem entre os 15 e os 24 anos possuísem um vínculo laboral desse tipo. Encontravam-se igualmente nessa situação 11,2% dos trabalhadores entre os 50 e os 64 anos.

Ao longo do livro focam-se diversos casos que refletem uma realidade que se impôs progressivamente nas mais diversas esferas laborais, da fábrica ao *call center*, do trabalho doméstico aos centros comerciais. É apresentado um conjunto de investigações que procuram interpretar o fenómeno da precariedade no quadro da evolução das relações de trabalho em Portugal.

PRETO, Sónia – Admissão do trabalhador a termo resolutivo: algumas questões procedimentais. **Revista de direito e de estudos sociais**. Coimbra. ISSN 0870-3965. A. 51, nº 1-4 (Jan.- Dez. 2010), p. 159-205. Cota: RP- 69.

Resumo: Sendo que o contrato a termo assumiu entre nós uma importância indiscutível, quer em termos de emprego quer de produtividade e de transversalidade, a sua conformidade com as disposições comunitárias tem sido muito discutida e a margem para o exercício exegético é vasta nesse domínio. Ainda não se conformou a caracterização substantiva da figura e já são evidentes as questões procedimentais que se colocam e necessitam ser pensadas pelo legislador. Não basta onerar as partes com a necessária prática de atos. A opção é positiva, todavia é necessário regular o seu regime sob pena de ineficácia.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – Contrato de trabalho a termo no Código do Trabalho de 2009. In **Código do Trabalho: a revisão de 2009**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. ISBN 978-972-32-1867-1. p. 249-261. Cota: 12.06.9 – 340/2011.

Resumo: Na opinião da autora, as alterações introduzidas no regime jurídico da figura do contrato de trabalho a termo são pontuais mas suficientes para demonstrar que o atual Código do Trabalho tem uma perspetiva bastante diferente da perspetiva do código anterior.

São analisadas as alterações sistemáticas no tratamento da figura do contrato de trabalho a termo, assim como as alterações substanciais a este regime do contrato de trabalho, a saber, os fundamentos objetivos deste contrato, o regime da sucessão de contratos de trabalho a termo e a duração do referido contrato.

REBELO, Glória - Efetividade legal e trabalho não declarado e irregular. **Dirigir: revista para chefias**. Lisboa. ISSN 0871-7354. N.º 109 (Jan.- Mar. 2010), p. 40-45. Cota: RP- 255.

Resumo: Refere-se que o “trabalho não declarado” e o “trabalho irregular” constituem um fenómeno grave do ponto de vista ético, legal e económico.

Num momento de difícil conjuntura económica e social, adensa-se a dúvida sobre qual a eficácia, na área da fiscalização das condições de trabalho, da ação inspetiva de cada Estado. Realça-se que as consequências do trabalho não declarado e irregular não são apenas individuais, mas também sociais.

Conclui-se que a reforma laboral de 2008/2009 pode constituir um ponto de viragem na promoção de maior efetividade legal e no combate ao trabalho não declarado e irregular em Portugal.

REIS, Inês - Os recibos verdes à luz do Novo Código do Trabalho. **Trabalho & Segurança Social**. Lisboa. A. 7, n.º 10 (Out. 2009), p. 13-15. Cota: RP-558.

Resumo: Neste artigo o autor analisa a questão dos recibos verdes à luz do novo Código do Trabalho. Começa por abordar a noção de contrato de trabalho para depois a confrontar com a realidade desses mesmos contratos.

Infelizmente, continuam a existir muitos casos em que são passados recibos verdes quando o prestador de serviços não é trabalhador independente no verdadeiro sentido do termo, antes devia ser qualificado como um trabalhador por conta de outrem e assim usufruir de um contrato de trabalho, com todos os deveres e regalias próprios deste.

Com efeito, a nova legislação laboral reformula os indícios que permitem detetar a utilização ilegal de recibos verdes e reforça as sanções aplicadas às empresas que insistam nestas práticas.

SANTOS, César Augusto Rodrigues dos – Que futuro para o trabalho temporário? **Recursos humanos magazine**. Lisboa. Ano 10, N.º 64 (set.-out. 2009), p. 26-28. Cota: RP-810.

Resumo: Este artigo, como o próprio título indica, analisa a questão do trabalho temporário em Portugal, nomeadamente o futuro deste tipo de contratação. Nele o autor refere algumas das vantagens e desvantagens do trabalho temporário. No que diz respeito ao seu futuro, o autor defende que é necessário contrariar a visão tradicional economicista da gestão de recursos humanos como fator produtivo, contrapondo-a com uma visão contemporânea da gestão de “talentos” como fator de competitividade. Neste quadro, abre-se um novo horizonte ao sector privado, que se prende com a necessidade de apostar na qualidade do seu serviço, nomeadamente nas seguintes vertentes: recrutamento e seleção; qualificação; inovação.

- **Enquadramento do tema no plano da União Europeia**

O Direito Social da União Europeia abrange, atualmente, um conjunto vasto e diversificado de matérias, englobando não apenas normas europeias primárias com base no artigo 153.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE), mas também um amplo tratamento jurisprudencial. De fora da competência partilhada entre a União e os Estados-Membros ficam apenas, de forma explícita, as remunerações, o direito sindical, o direito de greve e o direito de *lock-out*. Assim e no âmbito da iniciativa legislativa em análise, cumpre referenciar o enquadramento europeu relativamente a dois domínios: trabalho temporário e contratos de trabalho a termo.

No âmbito das condições de trabalho, o trabalho temporário encontra-se regulado a nível do Direito Social Europeu pela [Diretiva 2008/104/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário. Esta Diretiva foi aprovada com o objetivo de estabelecer um quadro mínimo de proteção para os trabalhadores temporários¹⁷, com o objetivo de melhorar a qualidade do trabalho temporário, assegurando que o princípio da igualdade de tratamento é aplicável aos trabalhadores temporários e reconhecendo às empresas de trabalho temporário a qualidade de empregadores. De acordo com o artigo 5.º desta Diretiva, o Princípio da Igualdade de Tratamento determina que as condições fundamentais de trabalho e emprego dos trabalhadores temporários são, enquanto durar a respetiva cedência ao utilizador, pelo menos iguais às condições que lhes seriam aplicáveis se tivessem sido recrutados diretamente pelo utilizador para ocuparem a mesma função, salvo as exceções previstas no mesmo artigo.

A Diretiva aplica-se a todos os trabalhadores¹⁸ com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário, que sejam cedidos temporariamente a utilizadores a fim de trabalharem sob a autoridade e direção destes. Sendo aplicável a empresas públicas ou privadas que sejam empresas de

¹⁷ Esta Diretiva foi objeto de um longo procedimento de codecisão, designadamente no âmbito da Presidência Portuguesa da União Europeia em 2007. Cfr. Processo de Codecisão:

[http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2002/0072\(COD\)](http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2002/0072(COD))

¹⁸ A Diretiva define no artigo 3.º como “trabalhador temporário”, o trabalhador com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário, tendo em vista a sua cedência temporária a um utilizador para trabalhar sob a autoridade e direção deste.

trabalho temporário e a utilizadores que exerçam uma atividade económica, com ou sem fins lucrativos. Contudo, é prevista a possibilidade de não ser aplicável aos contratos celebrados ou relações de trabalho constituídas no âmbito de um programa de formação, de inserção ou de reconversão profissionais público específico ou apoiado pelos poderes públicos.

A Diretiva prevê também o dever de informação dos trabalhadores temporários sobre lugares vagos no utilizador; a proibição das empresas de trabalho temporário cobrarem honorários aos trabalhadores pelo recrutamento por um utilizador; a proibição dos utilizadores impedirem o acesso dos trabalhadores temporários às infraestruturas e equipamentos coletivos do utilizador; a possibilidade de acesso dos trabalhadores temporários às oportunidades de formação dos trabalhadores dos utilizadores.

Refira-se ainda que a aplicação da Diretiva não pode constituir motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de proteção dos trabalhadores nos domínios que abrange. Do mesmo modo, estabelece-se que cabe aos Estados-Membros adotar as sanções adequadas em caso de incumprimento das disposições que decorrem da diretiva e que devem, até 5 de dezembro de 2011, proceder ao reexame das restrições ou proibições ao recurso ao trabalho temporário existentes na legislação nacional.

No quadro da legislação europeia aplicável às matérias relacionadas com o direito do trabalho refira-se a [Diretiva 99/70/CE](#) do Conselho, de 28 de junho, que tem como objetivo a aplicação do acordo-quadro relativo a contratos de trabalho a termo, celebrado pelos parceiros sociais europeus (CES, UNICE e CEEP)¹⁹. Este acordo-quadro enuncia os princípios gerais e os requisitos mínimos relativos aos contratos de trabalho ou relações laborais a termo, com vista a garantir a aplicação do princípio da não discriminação dos trabalhadores contratados a termo e a evitar os abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos ou relações de trabalho a termo, reconhecendo que as regras para a sua aplicação devem ter em conta as especificidades nacionais, sectoriais e sazonais. Neste sentido o acordo-quadro prevê determinadas disposições a implementar nos Estados-Membros para garantir que os trabalhadores contratados a termo não recebam tratamento menos favorável do que os trabalhadores permanentes em situação comparável e estabelece que os Estados-Membros devem, a fim de evitar situações de abuso associadas a este tipo de contrato e tendo em conta as necessidades de sectores e/ou categorias de trabalhadores específicos, introduzir medidas relativas às razões objetivas da necessidade de renovação dos referidos contratos de trabalho, à duração máxima total dos sucessivos contratos de trabalho a termo e ao número máximo de renovações destes contratos. O acordo-quadro inclui igualmente disposições relativas à possibilidade de acesso dos trabalhadores contratados a termo à formação e à garantia de informação sobre as possibilidades de acesso a postos de trabalho permanentes.

¹⁹ Transposta para o ordenamento jurídico português através do Código do Trabalho, artigo 143.º.

- **Enquadramento internacional**

Países europeus

A legislação comparada é apresentada para os seguintes países da União Europeia: Espanha e Itália.

ESPANHA

Em Espanha o [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (consolidado) regula as relações laborais e os contratos de trabalho que se aplicam aos trabalhadores que voluntariamente prestam serviço retribuído por conta alheia e dentro do âmbito de organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregadora ou empresário.

Nos termos do [artigo 8.º](#) do referido diploma, o contrato de trabalho pode ser celebrado por escrito ou verbalmente. Presume-se que o contrato existe sempre que o trabalhador presta um serviço dentro do âmbito de organização e direção de outro e que recebe em troca a respetiva retribuição.

O [artigo 12.º](#) refere-se ao contrato de trabalho a prazo e ao "contrato de relevo". Aí se refere que "o contrato a tempo parcial pode ser celebrado por um período indeterminado, ou por um período fixo nos casos em que seja legalmente permitido o uso deste tipo de contrato, exceto no contrato de formação".

Por sua vez, o [artigo 15.º](#) regulamenta a "duração do contrato de trabalho. Aí se refere que "a duração desses contratos não pode ser superior a três anos, prorrogável até 12 meses, por 'acordo coletivo de âmbito sectorial estatal' ou, alternativamente, por acordo coletivo setorial de âmbito inferior. Após estes prazos, os trabalhadores adquirem o estatuto de funcionários permanentes da empresa."

O [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, vem regularizar, aclarar e sistematizar as infrações e as sanções de ordem social. O [capítulo II](#) regula a matéria sobre as infrações inerentes às relações laborais individuais e coletivas. As infrações são qualificadas como leves, graves e muito graves tendo em atenção a natureza do dever infringido e a entidade violadora do direito ([artigos 6.º, 7.º e 8.º](#)).

No [sítio do Ministério do Emprego e Segurança Social](#) espanhol podem ver-se as medidas propostas para combater a precariedade no emprego dos jovens em Espanha.

ITÁLIA

Em Itália os recibos verdes são designados por '*ritenuta d'acconto*' (retenção de uma verba/retenção por conta). Esta retenção não é uma forma de contrato, mas sim uma forma de pagamento a que estão sujeitos os designados trabalhadores "autónomos".

Sob esta forma existem as seguintes formas de colaboração profissional com as empresas: 'colaboração coordenada e continuada' e a 'colaboração ocasional'.

A figura do [trabalho autónomo ou não subordinado](#) é uma categoria que compreende uma tipologia de funções e profissões muito diversas umas das outras. O que as une é o facto de corresponderem a relações de trabalho que não se inserem num contrato coletivo e de não terem as garantias de continuidade e tutela previstas para os trabalhadores por conta de outrem. Neste [estudo](#) da CISL (confederação sindical) pode ver-se a proteção do trabalho 'não subordinado' (autónomo).

O *trabalho ocasional de tipo acessório* é uma modalidade particular de prestação de trabalho prevista pela [Lei Biagi](#). A sua finalidade é regulamentar aquelas relações de trabalho que satisfazem exigências ocasionais com carácter intermitente, com o objetivo de fazer emergir atividades próximas do trabalho clandestino, tutelando dessa maneira trabalhadores que usualmente trabalham sem qualquer proteção seguradora e previdencial.

O pagamento da prestação tem lugar através dos designados 'voucher' (*buoni lavoro*), que garantem, além do pagamento, também a cobertura previdencial junto do INPS (instituto nacional de previdência social) e aquela seguradora junto do INAIL (instituto nacional de acidentes de trabalho).

A [Lei n.º 133 de 6 agosto 2008](#), a [Lei n.º 33 de 9 abril 2009](#) e por fim a [Lei n.º 191 de 23 dezembro 2009](#) (*Orçamento de Estado para 2010*) ampliaram progressivamente o âmbito dos prestadores e as áreas de atividade em que se aplica o trabalho ocasional acessório.

Para um maior desenvolvimento, ver a seguinte [ligação](#) do sítio do 'Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais'.

Recentemente, em Itália, foi aprovada a [Lei n.º 92/2012, de 28 de junho](#), comumente designada como "Riforma del Lavoro" (*Reforma do Trabalho*). Este diploma veio incidir em diversos aspetos da disciplina do contrato a termo (*contratos a prazo*), modificando diversas partes do [Decreto Legislativo n.º 368/2001, de 6 de setembro](#).

De acordo com o artigo 1.º do Decreto Legislativo n.º 368/2001, em geral, é permitida a aposição de um fim à vida do contrato de trabalho em face de razões de carácter técnico, produtivo, organizativo ou substitutivo, ainda que relacionados com as atividades normais do empregador, a mesma condição é requerida, nos termos do artigo 20.º, n.º 4, do Decreto Legislativo n.º 276/2003, em relação ao período determinado.

Convém esclarecer que, relativamente à disposição que impõe um período máximo de prestação de trabalho temporário, para o mesmo empregador e para o desempenho de tarefas equivalentes, esse período é de 36 meses. Convém contudo recordar que o parágrafo 4 bis do artigo 5.º do Decreto Legislativo n.º 368/2001 estabelece que, se, como resultado de uma sucessão de contratos a termo para o desempenho de trabalho de igual valor, a relação de trabalho entre o mesmo empregador e empregado tenha excedido um total de 36

meses, incluindo extensões e renovações, independentemente de períodos de interrupção entre um contrato e outro, a relação de emprego será considerada por tempo indeterminado a partir da caducidade desse prazo.

Veja-se a este propósito a seguinte ligação no sítio do 'Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais': [Il lavoro intermittente alla luce delle modifiche introdotte dalla riforma del lavoro.](#)

Num sítio de um grupo de "[trabalhadores precários](#)" pode encontrar-se diversa documentação da situação italiana relativamente ao tema em análise na presente iniciativa legislativa de cidadãos.

IV. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a mesma matéria

Efetuada consulta à base de dados da atividade parlamentar e do processo legislativo (PLC) foi apurada a existência das seguintes iniciativas legislativas pendentes na 10.ª Comissão sobre matéria conexa:

- [Projeto de Resolução n.º 214/XII/1.ª \(BE\)](#) - *Recomenda ao governo que adote um procedimento especial de combate à precariedade e aos falsos recibos verdes.*

Encontra-se ainda em fase de apreciação uma petição sobre idêntica matéria que baixou, igualmente à 10.ª Comissão:

- [Petição N.º 46/XII/1.ª](#) (Pedro Miguel Henriques Azevedo e outros) - *Pretendem que a Assembleia da República promova um debate urgente sobre recibos "verdes" que vise alterações legislativas a este tipo precário de vínculo laboral.*

Apesar de se encontrarem já rejeitados na generalidade (na 1.ª sessão legislativa desta Legislatura) poderá ter interesse referir neste contexto as seguintes iniciativas e petição, por respeitarem a matéria idêntica e terem baixado também à 10.ª Comissão:

- [Projeto de Lei n.º 1/XII/1.ª \(PCP\)](#) - *Combate os «falsos recibos verdes» convertendo-os em contratos efetivos.*
- [Projeto de Lei n.º 3/XII/1.ª \(BE\)](#)²⁰ - *Combater a precariedade e os falsos recibos verdes.*
- [Projeto de Lei n.º 69/XII/1.ª \(PCP\)](#) - *Institui o programa nacional de combate à precariedade laboral e ao trabalho ilegal.*
- [Projeto de Lei n.º 162/XII/1.ª \(BE\)](#) - *Combate o falso trabalho temporário e protege os trabalhadores temporários (terceira alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).*

²⁰ Este projeto de lei foi retomado em 18 de setembro através do Projeto de Lei n.º 284/XII (2.ª) (BE) – Combate os falsos recibos verdes e desenvolve os poderes da autoridade para as condições do trabalho.

- [Projeto de Resolução n.º 18/XII \(PCP\)](#) - *Recomenda ao Governo a implementação no distrito do Porto de um plano de combate à precariedade e promoção de emprego com direitos.*
- [Projeto de Resolução n.º 370/XII/1.ª \(BE\)](#) - *Recomenda ao Governo que tome medidas urgentes para pôr fim às injustiças a que os trabalhadores a falso recibo verde estão sujeitos.*
- [Petição n.º 99/XI/2.ª](#) (INTERJOVEM/CGTP-IN) - *Para um posto de trabalho permanente, um vínculo de trabalho efetivo.*

V. Consultas e contributos

- **Consultas obrigatórias**

Trata-se de legislação do trabalho, pelo que há lugar à consulta obrigatória das associações sindicais [artigo 56.º, n.º 2, alínea a) da CRP] e patronais e à promoção da apreciação pública nos termos dos artigos 469.º e seguintes do Código do Trabalho, que decorreu de 1 de agosto a 14 de setembro.

A Senhora Presidente da Assembleia da República não solicitou a consulta dos órgãos de Governo próprio das Regiões Autónomas, a qual não se afigura obrigatória no caso vertente.

- **Consultas facultativas**

Caso a Comissão assim o entenda, e em sede de eventual apreciação na especialidade, poderá ser suscitada a audição ou solicitado o parecer escrito do Governo.

- **Contributos de entidades que se pronunciaram**

Numa fase anterior ao período durante o qual decorreu a apreciação pública foram remetidos à 10.ª Comissão 515 contributos individuais, via e-mail, os quais podem ser consultados [aqui](#).

Durante a apreciação pública, foram remetidos 146 contributos individuais via e-mail, 9 de sindicatos, dois de uniões de sindicatos, quatro de federações e um de uma confederação sindical (CGTP-IN), que podem ser consultados neste [link](#).

VI. Apreciação das consequências da aprovação e dos previsíveis encargos com a sua aplicação

Da aprovação desta iniciativa poderão decorrer encargos que, no entanto, se mostram dificilmente quantificáveis em face dos elementos disponíveis.