

PROJETO DE LEI N.º 285/XII/2ª

CLARIFICA OS CONTRATOS A PRAZO, PROTEGENDO OS TRABALHADORES QUARTA ALTERAÇÃO À LEI N.º 7/2009, DE 12 FEVEREIRO, QUE APROVA A REVISÃO DO CÓDIGO DO TRABALHO

Exposição de motivos

Os contratos a prazo para funções permanentes são uma das maiores chagas do trabalho em Portugal. Muito embora este tipo de contratos só possam ser usados para suprimir necessidades específicas e temporárias das empresas, os patrões usam a contratação a termo sem qualquer regra, precarizando milhares de vidas.

Repare-se que as estatísticas dão conta de que até ao início da crise os contratos a prazo estavam a crescer muitíssimo nas empresas em Portugal. De acordo com os Quadros de Pessoal 2010, 21,7% dos trabalhadores por conta de outrem estavam contratados a prazo e o Relatório do Conselho de Administração do Banco de Portugal de 2010 referia que 9 em cada 10 novos empregos eram precários (contratos a prazo) e que existia uma enorme tendência para que esses postos de trabalho não se tornassem permanentes.

Do lado dos que defendem a precarização das relações laborais ouvimos sempre dizer que formas mais precárias de contratação, como os contratos a prazo, favorecem o emprego e reduzem o desemprego. A realidade dos números contradiz, no entanto, esta tese.

Se no primeiro trimestre de 2011 existiam mais de 713 mil pessoas a trabalhar através de contratos a prazo, no trimestre homólogo de 2012 já se verificava uma redução de quase 15% deste tipo de contratos e o Relatório do Conselho de Administração do Banco de Portugal de 2010 refere que “a maioria dos trabalhadores que transitou do emprego para o desemprego tinha um contrato a termo ou outra forma de trabalho ocasional”. Na verdade, e de acordo com o mesmo documento, “manteve-se em 2010 a tendência de aumento do peso dos contratos a termo nos fluxos do desemprego (inatividade) para o emprego, correspondendo a 87 por cento (79 por cento) do total. Aliás, o "fim de trabalho não permanente" representa atualmente a maior fatia de inscrição nos centros de emprego (42,8% - julho 2012, IEFPP).

A crise provou o que há muito as trabalhadoras e os trabalhadores sabiam: quanto maior a precariedade maior o desemprego.

Aliás, a redução dos direitos laborais e a constante incerteza quanto ao futuro impede a efetivação de direitos laborais, favorece o abuso de empregadores sem escrúpulos e afeta dramaticamente decisões pessoais como a saída da casa dos pais ou a maternidade/paternidade.

A desigualdade criada pela situação precária é visível no abaixamento salarial que ocorre e que ronda os 30% - o ganho médio horário de um contrato sem termo era em 2010 de 6,5 €/h e de um contrato a termo de 4,68 €/h (QP, MSSS, 2010) -; para além de mais horas de trabalho não remuneradas e piores condições de trabalho face aos trabalhadores com contratos sem termo.

Há ainda outro problema económico grave associado à precariedade e à intensa rotatividade dos profissionais das empresas: a perda de capital humano específico. A produtividade das empresas é negativamente influenciada pela perda constante de conhecimento que os trabalhadores levam consigo ao saírem das empresas. A precariedade afeta a competitividade das empresas e do país.

O Bloco de Esquerda defende outro caminho em que os contratos a termo devem apenas ser utilizados para necessidades temporárias e justificadas das empresas, protegendo-se as trabalhadoras e os trabalhadores do abuso da precariedade.

Para atingir tal, o Bloco de Esquerda apresenta o presente projeto de lei com os seguintes objetivos:

- Impedir a contratação a prazo para funções permanentes. Reduzindo o tempo máximo dos contratos a termo certo para um ano. Ou seja, adequando a legislação ao que são, realmente, necessidades temporárias.
- Clarificar a admissibilidade da contratação a prazo. A substituição de um trabalhador que foi ilegitimamente despedido não pode servir de pretexto para a contratação de novo trabalhador a prazo.
- Combater o desemprego. Se mais precariedade significa mais desemprego, o Bloco de Esquerda escolhe proteger o emprego.
- Promover a competitividade e a produtividade. Não facilitando a sangria do capital humano específico que cada trabalhador adquire.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda, apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

Altera a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, regulando os contratos a prazo a fim de clarificar os seus critérios de admissibilidade.

Artigo 2.º

Alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro

Os artigos 140º, 143º, 144º, 147º e 148º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 140º

[...]

1 - [...]

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

a) [...]

b) Revogado.

c) [...]

d) [...]

e) Atividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima, não superior a 6 meses;

f) [...]

g) [...]

h) [...]

3 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situação referida em qualquer das alíneas a) e c) ou e) a h) do número anterior.

4 - Revogado.

5 - Sem prejuízo do disposto no n.º 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo resolutivo quando não tiver ocorrido um processo de despedimento coletivo ou de extinção de posto de trabalho nos doze meses anteriores.

6 - [anterior n.º 5]

7 - [anterior n.º 6]

Artigo 143º

[...]

1 - A cessação de contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com o mesmo empregador ou sociedade que com este se encontre em relação de domínio ou de grupo, ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido um período de tempo equivalente a dois terços da duração do contrato, incluindo renovações.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

- a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;
- b) Revogado.
- c) Revogado.
- d) Revogado.

3 - [...]

Artigo 144º

[...]

1 - [...]

2 - [...]

3 - O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador em licença de parentalidade.

4 - [...]

5 - [...]

Artigo 147º

[...]

1 - [...]

2 - Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

- a) [...]
- b) O celebrado fora dos casos previstos nos números 1 ou 3 do artigo 140º;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 5 dias após a verificação do termo.

3 - [...]

Artigo 148º

[...]

1 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder os 12 meses.

2 - [...]

3 - [...]

4 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a três anos.

5 - [...]

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente lei entra em vigor 30 dias após a sua aprovação.

Assembleia da República, 18 de setembro de 2012.

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,