



PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS  
Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 972/XII/4ª

## COMBATE A PRECARIIDADE LABORAL E REFORÇA A PROTECÇÃO DOS TRABALHADORES

Desde a entrada em funções deste Governo PSD/CDS que se tornou claro que, na senda dos Governos que o antecederam, o combate à precariedade não era um objetivo político, ainda mais quando todas as alterações à legislação laboral que promoveu se traduziram na generalização da precariedade, na degradação das condições de trabalho e na tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais.

Na verdade, o que este Governo PSD/CDS tem feito nesta matéria, concretizando o seu programa político, é promover o agravamento da precariedade laboral, a desvalorização do trabalho e o aumento da exploração. Nesse sentido depõem um conjunto de medidas aplicadas, como são exemplo as alterações para pior do Código do Trabalho - a generalização do recurso ilegal à precariedade, o embaratecimento e facilitamento dos despedimentos e o agravamento da dificuldade de articulação da vida pessoal, familiar e profissional.

Também os dados não deixam margem para dúvidas: nos três primeiros anos deste Governo e consequência direta das suas opções políticas, milhares de pessoas foram atiradas para uma situação de pobreza, perfazendo um total aproximado de 2 milhões e 700 mil de portugueses em situação de risco de pobreza. A taxa de risco de pobreza antes de transferências sociais, em 2013, fixou-se em 47.8% e, após transferências sociais, em 25,9%. O risco de pobreza afeta de forma especialmente grave determinadas camadas da população, como é o caso dos desempregados – 40.5% estão em situação de pobreza.

Relativamente ao desemprego, fator de pressão determinante para a imposição de aos trabalhadores da precariedade e dos baixos salários, os dados revelados pelo INE, no final do mês de Abril, apontam para uma taxa de desemprego de 13,5%, em março de 2015. Contudo, se considerarmos os mais de 166 mil trabalhadores desempregados em estágios e formações, os 257 700 inativos (trabalhadores que estando disponíveis para trabalhar não procuraram ativamente emprego nas semanas que antecederam a recolha de dados) e os 251 700 trabalhadores que são obrigados a trabalhar a tempo parcial, quando desejam trabalhar a tempo inteiro, chegar-se-ia à conclusão de que o desemprego atinge cerca de 22.2% da população. Mais de 1 milhão e 100 mil trabalhadores, dos quais 34% são jovens e dos quais 64.5% são desempregados de longa duração.

A esmagadora maioria do reduzido emprego criado é precário (como demonstram os cerca de 580 400 trabalhadores isolados a trabalhar a recibo verde), e com salários muito baixos, altos níveis de intensidade de trabalho, horários desregulados e elevados níveis de exploração.

De facto, os problemas da precariedade laboral, da contratação ilegal e da violação dos direitos dos trabalhadores estão diretamente relacionados com os baixos salários e remunerações, a degradação das condições de trabalho e de elevados níveis de exploração.

O empobrecimento de largas camadas da população, o agravamento da pobreza e da exclusão social, a emigração forçada, o desemprego, os baixos salários, a precariedade e a exploração são a marca deste Governo PSD/CDS que, em paralelo, favorece de forma chocante e escandalosa os grandes grupos económicos.

Em Junho de 2014, o Primeiro-Ministro afirmava que “não há precariedade laboral, mas há estabilidade laboral”, no entanto a realidade vivida por milhares de trabalhadores têm-se encarregado de o desmentir.

Hoje no nosso país existem mais de 1 milhão e 200 mil de trabalhadores com vínculos precários: contratos a termo em desrespeito pela lei, uso abusivo de recibos verdes, trabalho

encapotado pelo regime de prestação de serviços, bolsas de investigação ou estágios profissionais e trabalho temporário sem observância de regras, são as formas dominantes da precariedade laboral, que apenas têm como elemento comum a precariedade e a insegurança de vínculos laborais associadas à limitação de direitos fundamentais. Aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego.

Entre 2009 e 2014 a economia portuguesa perdeu cerca de 470 mil empregos, sendo que apenas entre o 4.º trimestre de 2011 e o 4.º trimestre 2014, durante a governação da maioria PSD/CDS, foram destruídos mais de 243 mil postos de trabalho.

Estes números revelam de forma clara a opção de classe tomada por este Governo e pelos sucessivos Governos da política de direita que governaram o país nos últimos 38 anos – PSD, PS e CDS. Opções essas alicerçadas na promoção de uma estratégia de substituição de trabalhadores com direitos por trabalhadores sem direitos, agravando por esta via e de forma direta a exploração e a acumulação de lucros por parte das grandes empresas e dos grupos económicos.

A precariedade no trabalho é inaceitável, atingindo os vínculos de trabalho e os próprios salários, provocando a instabilidade na vida dos trabalhadores. A precariedade desrespeita o direito ao trabalho e à segurança no emprego, inscrito na Constituição. A precariedade é um fator de instabilidade e injustiça social, que compromete de forma decisiva o desenvolvimento do país. A precariedade não é nem pode ser o caminho.

Porque a precariedade não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos uma condição e fator de progresso e justiça social, o PCP insiste na apresentação de propostas alternativas a este caminho de retrocesso e exploração propondo:

- O alargamento dos critérios da presunção de existência de contrato de trabalho;
- A redução das situações em que é possível recorrer à contratação a termo;
- A revogação dos contratos especiais de muito curta duração;

- O aumento do período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões através de contrato a termo ou temporário, para as mesmas funções desempenhadas, quando o contrato cessou por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 da duração do contrato para 1/2 da duração do contrato, reduzindo as exceções a esta regra;
- O reforço do direito de preferência do trabalhador contratado a termo, obrigando a entidade patronal a refazer todo o processo de recrutamento feito em violação deste direito, dando ao trabalhador a possibilidade de optar entre a reintegração e a indemnização, que propomos que aumente para o dobro (de 3 para 6 meses da remuneração base);
- A redução da duração do contrato a termo certo para o máximo de 3 anos, com o máximo de duas renovações;
- O estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária, bem como a obrigatoriedade de abrirem processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês;

O PCP, no cumprimento do seu compromisso com os trabalhadores e o povo, apresenta propostas concretas e alternativas, apresenta soluções, no desenvolvimento de uma política patriótica e de esquerda, ao serviço do povo e do país, assente na valorização do trabalho e na consagração e reconhecimento dos direitos dos trabalhadores enquanto eixo central de uma política de progresso e justiça social.

Assim, ao abrigo das disposições legais e regimentais aplicáveis o Grupo Parlamentar do PCP apresenta o seguinte Projeto de Lei:

#### Artigo 1.º

##### Objeto

A presente lei procede à 9.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, com vista ao combate à precariedade laboral e ao reforço dos direitos dos trabalhadores.

## Artigo 2.º

## Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 12.º, 139.º a 143.º, 145.º e 147.º a 149.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto e pela Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril passam a ter a seguinte redação:

«[...]

Título II  
Contrato de trabalho

Capítulo I  
Disposições gerais

Secção I  
Contrato de trabalho

(...)

## Artigo 12.º

(...)

1 — [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...]

f) O prestador de trabalho se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade, designadamente através da prestação de trabalho à mesma entidade

pelo período de seis meses ou que, no mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade ou entidade em relação de domínio ou de grupo;

g) O prestador de trabalho realize a sua atividade sob a orientação do beneficiário da atividade.

2 — (...)

3 — (...)

4 — (...)

(...)

## Secção IX

### Modalidades de contrato de trabalho

#### Subsecção I

#### Contrato a termo resolutivo

### Artigo 139.º

(...)

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção não pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

### Artigo 140.º

(...)

1 - O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias, transitórias, objetivamente definidas pela entidade patronal e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 - (...):

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

b) Atividades sazonais;

c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

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) a c) do número anterior.

4 - O âmbito de aplicação dos casos previstos nos números anteriores poderá ser restringido mediante convenção coletiva de trabalho.

5 - A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe à entidade patronal.

5 - Considera-se sem termo o contrato de trabalho no qual a estipulação da cláusula acessória tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo ou o celebrado fora dos casos previstos no artigo anterior.

5 - Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto em qualquer dos n.os 1 a 5.

#### Artigo 141º

(...)

1 - (...)

a) (...)

b) Categoria do trabalhador ou conteúdo funcional e correspondente retribuição;

c) Local, horário de trabalho e período normal de trabalho diário e semanal;

d) (...)

e) (...)

f) (...)

2 - (...)

3 - (...)

4 - (...)

#### Art.º 142.º

(...)

Revogado

#### Artigo 143º

(...)

1 - A cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação do 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 a mesma entidade patronal ou sociedade que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, antes de decorrido um tempo equivalente a metade da duração do contrato, incluindo renovações.

2 - Exceptua-se do número anterior a contratação a termo certo ou incerto com fundamento na alínea b) do número 2 do artigo 140.º.

3 - Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a entidade patronal em cumprimento dos sucessivos contratos.

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

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

6 - O disposto no número um não é aplicável no caso de nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

7 - (Anterior n.º 3).

(...)

#### Artigo 145º

(...)

1 – O trabalhador contratado a termo resolutivo, durante o contrato e até 30 dias após a cessação do mesmo, tem preferência, em igualdade de condições, na celebração de contrato de trabalho sem termo para funções idênticas em posto de trabalho permanente na mesma entidade patronal ou sociedade que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo.

2 – Sempre que pretenda proceder a recrutamento externo, havendo na empresa trabalhadores contratados a termo, a entidade patronal comunicará o facto à comissão



sindical ou intersindical e à comissão de trabalhadores e, na falta destas à associação sindical representativa das atividades em que se verifique a existência da contratação a termo, para que se pronunciem no prazo de 5 dias úteis, sobre se verifica o direito previsto no número anterior.

3 - Constitui presunção da existência de direito de preferência, a emissão de parecer, nos termos do n.º 2, indicando que tal direito se verifica.

4 - A violação do disposto no número um gera a nulidade do processo de recrutamento ou nova contratação, obrigando a entidade patronal a refazer todo o processo de recrutamento com vista ao cumprimento do direito de preferência na admissão.

5 - No caso previsto no número anterior o trabalhador pode optar ao invés do exercício do direito de preferência na admissão num novo processo de recrutamento, por auferir indemnização no valor correspondente a seis meses da remuneração base.

6 - Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no n.º 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

7 - Constitui contraordenação grave a violação deste artigo.

(...)

#### Artigo 147º

(...)

1 - (...)

a) (...)

b) Celebrado fora dos casos previstos no n.º 1 do artigo 140.º

c) (...)

2 - (...)

a) (...)

b) (...)

c) (...)

3 - (...)

#### Artigo 148º

(...)

- 1 - O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes, sem prejuízo do disposto no n.º 3.
- 2 – A segunda renovação do contrato não pode ter duração inferior a 18 meses.
- 3 - O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 140.º, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.
- 4 - Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses.
- 5 – O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo, em qualquer caso, exceder o máximo de 3 anos.

#### Artigo 149º

(...)

- 1 – Revogado.
- 2 – O contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.
- 3 – (...)
- 4 – (...)

[...]»

#### Artigo 3.º

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

É aditado o artigo 12.º-A - "Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária" - à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto e pela Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril, com a seguinte redação:

## Artigo 12.º-A

Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária

1 – O recurso a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes, em violação das normas e critérios legais definidas neste Código ou em legislação especial corresponde a uma contraordenação muito grave.

2 – Acessoriamente à contraordenação prevista no número anterior a entidade patronal:

- a) fica impedida de receber durante o prazo de um ano, contado a partir da decisão judicial de condenação, qualquer tipo de benefício ou isenção fiscal;
- b) fica impedida de se candidatar e de receber, durante o prazo de 3 anos contados a partir da decisão judicial de condenação, fundos comunitários ou qualquer tipo de apoio do Estado;
- c) é obrigada a repor, no prazo de um ano, todas as importâncias devidas à Segurança Social necessárias à recomposição da situação que se verificaria caso a contratação do trabalhador se tivesse efetuado dentro da legalidade.

3 - Sem prejuízo do disposto no art.º 147.º, sempre que a entidade patronal recorra a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação das normas e critérios legais definidas neste Código ou em legislação especial, fica obrigada automaticamente a abrir processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês.

4 – No processo de recrutamento referido no número anterior aplica-se o disposto no artigo 145.º a respeito do direito de preferência na admissão.

[...]»

## Artigo 4.º

### Norma revogatória

É revogado o artigo 142.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, pela Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, pela Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto, pela Lei n.º 69/2013 de 30 de agosto, pela Lei n.º 27/2014, de 08 de Maio, pela Lei n.º 55/2014, de 25 de Agosto e pela Lei n.º 28/2015, de 14 de Abril.

Artigo 5.º

Entrada em vigor

A presente Lei entra em vigor, nos termos gerais, trinta dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 29 de maio de 2015

Os Deputados,

RITA RATO; DAVID COSTA; LURDES RIBEIRO; JOÃO OLIVEIRA; ANTÓNIO FILIPE; PAULA SANTOS; CARLA CRUZ; BRUNO DIAS; JOÃO RAMOS; PAULO SÁ; MIGUEL TIAGO