

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARECER CONJUNTO

Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP) - Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) n.º 7/2009, de 12 de fevereiro);

Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª (BE) - Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao outsourcing e ao trabalho temporário;

Autora:

Mara Coelho (PS)



Comissão de Trabalho e Segurança Social

ÍNDICE

PARTE I – CONSIDERANDOS

1. Introdução
2. Objecto, motivação e conteúdo das iniciativas
3. Enquadramento legal.
4. Apreciação da conformidade dos requisitos formais, constitucionais e regimentais e do cumprimento da lei formulário.
5. Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

PARTE II – OPINIÃO DO DEPUTADO AUTORA DO PARECER

PARTE III – CONCLUSÕES

PARTE IV – ANEXOS

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE I – CONSIDERANDOS

1 – Introdução

O Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.^a é subscrito pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do PCP e o Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.^a é subscrito pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do BE, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da Constituição, no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 119.º do Regimento da Assembleia da República (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

O Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.^a (PCP) deu entrada a 25 de outubro de 2019 e foi admitido e anunciado a 6 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a).

O Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.^a (BE) deu entrada a 19 de novembro de 2019 e foi admitido e anunciado no dia 22 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.^a).

Por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho. Nesse sentido, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR, o Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.^a (PCP) foi publicado na Separata n.º 1/XIV, DAR, de 19 de novembro de 2019, encontrando-se em apreciação pública de 19 de novembro a 19 de dezembro de 2019¹, enquanto o Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.^a (BE) foi publicado na Separata n.º

¹ A redução para 20 (vinte) dias do prazo para a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.^a (BE) justifica-se pela urgência invocada, ao abrigo do n.º 2 do artigo 473.º do Código do Trabalho, tendo em conta o agendamento da discussão na generalidade da iniciativa para a reunião plenária de 19 de dezembro de 2019.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

5/XIV, DAR, de 29 de novembro de 2019, encontrando-se em apreciação pública de 29 de novembro a 19 de dezembro de 2019. Até à data foram recebidos dois contributos: do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte e União dos Sindicatos do Porto.

Os demais pareceres recebidos serão disponibilizados na página eletrónica da Assembleia da República, no separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na I Sessão Legislativa.

A discussão das duas iniciativas na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 19 de dezembro.

2 – Objeto, motivação e conteúdo das iniciativas

O Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP) promove o combate à precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores (16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Para isso, são apresentadas as medidas constantes do projeto de lei e que sinteticamente pretendem:

- «A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no artigo 12.º do Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 13 de fevereiro, em prova efetiva da existência de contrato de trabalho», bem como «o alargamento das características relevantes para esse efeito» e a eliminação da necessidade de «provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida»;
- O aditamento de novos n.ºs 2 e 3 ao artigo 12.º do CT, considerando-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e entidade patronal no caso de se provar a existência de contrato de trabalho, sendo devidos ao trabalhador todos os direitos inerentes a esse contrato (como a retribuição do período de férias e os subsídios de

Comissão de Trabalho e Segurança Social

férias e de Natal) e ficando a entidade patronal obrigada a restituir à segurança social todas as contribuições devidas e não pagas;

- A redução das situações de recurso à contratação a termo, com a consequente alteração do artigo 140.º do CT;

- A eliminação do aumento do período experimental para 180 dias nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, com a revogação da subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 112.º do CT;

- A supressão dos contratos especiais de muito curta duração, plasmados no artigo 142.º do CT;

- 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 cessar por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 da duração do contrato para 1/2 da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra, com o aditamento de um n.º 5 ao artigo 12.º e a alteração do n.º 1 do artigo 143.º, ambos do CT;

- Considera-se ainda sem termo a celebração de novo contrato a termo entre as mesmas partes, na situação de cessação não imputável ao trabalhador, sem que decorra metade da duração do contrato, incluindo renovações, igualmente com a alteração do artigo 143.º do CT;

- O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando-se a sua aplicação durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação, e a fixação da obrigatoriedade da entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento efetuado em violação deste preceito, com as alterações daí decorrentes, consagradas na proposta de alteração ao artigo 145.º do CT;

- A redução do número de renovações do contrato a termo certo para o máximo de duas, com a modificação do n.º 4 do artigo 149.º do CT;

- A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos, alterando-se para o efeito o n.º 5 do artigo 148.º do CT;

- A renovação do contrato no final do termo, na ausência de declaração das partes que o faça cessar, por igual período, se outro não for acordado pelas partes, com a necessária alteração do artigo 149.º do CT;

Comissão de Trabalho e Segurança Social

- 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, propondo-se com esse fito o aditamento de um artigo 12.º-A ao CT.

A iniciativa estrutura-se em seis artigos preambulares, correspondendo o primeiro ao seu objeto e os artigos 2.º a 4.º às alterações, aditamentos e revogações propugnadas para o Código do Trabalho. Por sua vez, o artigo 5.º visa salvaguardar as situações constituídas à data da entrada em vigor do regime proposto, enquanto o artigo 6.º dispõe sobre a entrada em vigor do diploma.

Já o Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª (BE) assinala que o conceito de trabalho temporário institui uma relação triangular entre o trabalhador, a empresa de trabalho temporário (ETT) e a empresa utilizadora, externalizando estas últimas «os seus deveres quanto aos funcionários», enquanto «as empresas de trabalho temporário operam como intermediário entre o trabalhador e a empresa onde este exerce funções».

De seguida, os proponentes lembram a introdução do regime do trabalho temporário em Portugal em 1989², assim como elencam dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) que demonstram a abrangência (número de ETT e correspondente volume de receitas, número e percentagem de trabalhadores) e a evolução histórica desta modalidade de contrato de trabalho ao longo dos últimos anos, dando conta do incremento do recurso ao trabalho temporário, à semelhança do que tem sucedido em outros países. Depois, citam mesmo o Livro Verde sobre as Relações Laborais, em particular quanto à referência ao «recrudescimento do trabalho temporário, (que) acompanha uma tendência idêntica de aumento da incidência de contratos a termo», realçando que «o problema premente do trabalho temporário reside no facto das empresas abusarem deste artifício para contornarem a lei e realizarem contratos temporários para funções indiscutivelmente permanentes». Por outra banda, não deixa

² Mais precisamente com a entrada em vigor do [Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro](#) - Define o regime jurídico do trabalho temporário exercido por empresas de trabalho temporário, que seria revogado pelo Lei n.º 19/2007, de 22 de maio.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

de se defender a clarificação da noção de trabalho temporário, registando-se ainda que «o recurso ao *outsourcing* tem vindo também a surgir como uma forma de alargar o âmbito de aplicação do trabalho temporário, mas sem as submeter (as ETT) ao seu regime de aplicação.»

Desta forma, almejando a restrição do recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário, o Grupo Parlamentar do BE promove com a iniciativa em análise «o alargamento do direito de informação dos trabalhadores (aditamento de um artigo 174.º-A e de uma alínea i) ao n.º 1 do artigo 181.º do CT); as restrições das situações de admissibilidade de trabalho temporário (alteração do artigo 175.º do CT); o reforço das situações em que é proibido o recurso ao trabalho temporário (alteração do n.º 1 e revogação do n.º 2 do artigo 179.º do CT); a diminuição para 6 meses do período máximo de recurso ao trabalho temporário, em lugar dos dois anos atualmente previstos (aditamento de um novo n.º 3 ao artigo 178.º do CT); e a limitação a três vezes o número de renovações de contratos de trabalho temporários, por analogia ao que acontece com os contratos a termo (substituição do n.º 2 do artigo 178.º do CT); o alargamento destas regras ao *outsourcing*, com as devidas adaptações (aditamento de um artigo 192.º-A ao CT, epigrafado «Contrato de trabalho com empresas em regime de *outsourcing*»))»

O projeto de lei *sub iudice* é composto por seis artigos: o primeiro determina o seu objeto, enquanto o segundo, o terceiro e o quarto reúnem as alterações, aditamentos e revogações a introduzir no Código do Trabalho. Já o artigo 5.º contempla uma norma de informação e salvaguarda de direitos das estruturas representativas e dos trabalhadores visados pelas alterações em apreço. Por fim, o sexto e último artigo estabelece que a entrada em vigor do diploma ocorrerá 30 (trinta) dias após a sua publicação.

A este propósito, deverá fazer-se expressa menção no artigo 1.º da iniciativa às quatro últimas alterações ao Código do Trabalho, introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que aí não são mencionadas.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

3 – Enquadramento Legal

No quadro das relações individuais do trabalho, o artigo 53.º da CRP estabelece que «é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». Adicionalmente, o artigo 59.º enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança.

Acresce que, o direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado (artigo 58.º), incumbe ao Estado «a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, e, bem assim, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores».

O atual Código do Trabalho, dispõe que 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 sua celebração, enunciando-os de forma taxativa e

Comissão de Trabalho e Segurança Social

fazendo-os aproximar, no essencial, dos motivos justificativos da contratação a termo previstos no artigo 140.º.

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 do trabalho temporário, foi objeto de alterações introduzidas pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, à semelhança do regime do contrato de trabalho a termo resolutivo.

Em relação ao Enquadramento Legal, Internacional e doutrinário, o mesmo encontra-se disponível na Nota Técnica conjunta dos Projetos de Lei em apreço, elaborada pelos Serviços da Assembleia da República e disponível na Parte IV – Anexos deste Parecer.

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

As iniciativas em apreço assumem a forma de projeto de lei, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 119.º do RAR, encontram-se redigidas sob a forma de artigos, têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal e são precedidas de uma breve exposição de motivos, cumprindo, assim, os requisitos formais previstos no n.º 1 do artigo 124.º do RAR. Respeitam, de igual modo, os limites à admissão da iniciativa, impostos pelo n.º 1 do artigo 120.º do RAR, na medida em que não se afigura

Comissão de Trabalho e Segurança Social

infringir a Constituição ou os princípios nela consignados e definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa.

A *lei formulário*³ estabelece um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa. As disposições deste diploma deverão, por isso, ser tidas em conta no decurso do processo da especialidade na Comissão, em particular em sede de redação final.

Em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 7.º do diploma *supra referido*, «Os atos normativos devem ter um título que traduza sinteticamente o seu objeto». Por outro lado, o n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário estipula que «os diplomas que alterem outros devem indicar o número de ordem da alteração introduzida e, caso tenha havido alterações anteriores, identificar aqueles diplomas que procederam a essas alterações, ainda que incidam sobre outras normas».

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conformes ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O título do Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP) indica que procede à 16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, elencando no articulado os diplomas que lhe introduziram alterações, dando assim cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que estabelece o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Consultando a base de dados Digesto (*Diário da República Eletrónico*), constata-se que o **Código do Trabalho** sofreu, até à data, quinze alterações: Lei 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, Lei n.º

³ Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#)

Comissão de Trabalho e Segurança Social

47/2012, de 29 de agosto, Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, Lei n.º 27/2014, de 8 de maio, Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto, Lei n.º 28/2015, de 14 de abril, Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, Lei n.º 8/2016, de 1 de abril, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, Lei n.º 14/2018, de 19 de março, Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, constituindo esta, em caso de aprovação, a sua décima sexta alteração.

Porém, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, dando seguimento e acolhendo o recomendado na Nota Técnica elaborada pelos serviços da Assembleia da República, em razão da segurança jurídica, é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou «atos legislativos de estrutura semelhante».

Neste caso, a contribuir para a falta de segurança jurídica acresce o facto de haver várias iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que, em caso de aprovação, também alteram o Código do Trabalho.

Pelo que acolhemos a sugestão da Nota Técnica e recomendamos que em sede de especialidade possa ser consensualizada uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, pelo que se sugere e o seguinte título:

“Combate a precariedade laboral e restringe o recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário e reforça os direitos dos trabalhadores, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”

Ambos os projetos de lei consagram normas revogatórias expressas em relação a artigos do Código do Trabalho.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Relativamente à entrada em vigor, ambos os projetos de lei preveem que as iniciativas entrem em vigor 30 dias após a sua publicação, cumprindo-se assim o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: «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».

Caso venham a ser aprovadas, devem ser publicadas sob a forma e lei na 1.ª série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da lei formulário.

Deve ainda ter-se em conta o artigo 5.º do Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª que prevê que seja prestada informação prévia aos trabalhadores visados pelas alterações à legislação que se pretendem introduzir, bem como a sua afixação, em local visível, pelo menos sete dias antes da entrada em vigor da lei.

Nessa sequência e na presente fase do processo legislativo as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

5 – Iniciativas legislativas e petições pendentes sobre a matéria

Efetuada consulta à base de dados da Atividade Parlamentar (AP), verificou-se que, apesar de se encontrarem pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social várias iniciativas que promovem a alteração ao Código do Trabalho, nenhuma outra versa sobre a mesma matéria plasmada nos dois projetos de lei em apreço.

Por outro lado, cumpre referir que se encontra igualmente agendado para a reunião plenária de 19 de dezembro o debate da Petição n.º 497/XIII/3.ª - «Contra a precariedade, pelo emprego com direitos», subscrita pela CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e outros (num total de 51.339 assinaturas), e que entre outras medidas *propugna* «a eliminação de todas as normas legais que facilitem a precariedade e o recurso ao trabalho temporário para responder às necessidades permanentes de empresas e serviços», bem como «o combate à externalização de

Comissão de Trabalho e Segurança Social

serviços e subcontratação de trabalhadores, com garantia de contratação direta para postos de trabalho que respondam a necessidades permanentes das empresas e serviços».

Esta petição deu entrada na Assembleia da República a 12 de abril de 2018, sendo tramitada pela CTSS, que aprovou o respetivo relatório a 24 de abril de 2019.

PARTE II – OPINIÃO DA DEPUTADA AUTORA DO PARECER

A Deputada autora do Parecer reserva a sua posição para a discussão das iniciativas legislativas em sessão plenária.

PARTE III – CONCLUSÕES

Tendo em consideração o anteriormente exposto, a Comissão de Trabalho e Segurança Social conclui:

1. As presentes iniciativas legislativas cumprem todos os requisitos formais, constitucionais e regimentais em vigor.
2. Propõe-se que, sendo as iniciativas legislativas aprovadas na generalidade, em sede de discussão e votação na especialidade ou na fixação da redação final, o título passe a conter uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara do ponto de vista formal.
3. Atender ao contexto atual de necessidade de adequação da existência de um Diário da República Eletrónico (acessível, universal e gratuito) com o previsto e regulado pela Lei Formulário. Pelo que é recomendável não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre «Códigos», «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou «atos legislativos de estrutura semelhante».
4. Nos termos regimentais aplicáveis, o presente Parecer deverá ser remetido a Sua Excelência o Presidente da Assembleia da República.

Comissão de Trabalho e Segurança Social

Palácio de S. Bento, 18 de dezembro de 2019

A Deputada Relatora



(Mara Coelho)

O Presidente da Comissão



(Pedro Roque)

Comissão de Trabalho e Segurança Social

PARTE IV- ANEXOS

- *Nota Técnica Conjunta das Iniciativas em apreço*

Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP)

**Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores
(16.ª alteração à Lei n.º 7/2009, que aprova o Código do Trabalho)**

Data de admissão: 6 de novembro de 2019

Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª (BE)

**Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao outsourcing
e ao trabalho temporário**

Data de admissão: 22 de novembro de 2019

Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª)

Índice

I. Análise da iniciativa

II. Enquadramento parlamentar

III. Apreciação dos requisitos formais

IV. Análise de direito comparado

V. Consultas e contributos

VI. Avaliação prévia de impacto

VII. Enquadramento bibliográfico

Elaborado por: Maria Jorge Carvalho (DAPLEN), Filomena Romano de Castro e Nuno Amorim (DILP), Luís Correia da Silva (BIB) e Catarina R. Lopes e Pedro Miguel Pacheco (DAC)

Data: 12 de dezembro de 2019

I. Análise das iniciativas

- **As iniciativas**

1) Os autores do [Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª \(PCP\)](#) consideram ser «necessário e urgente promover a estabilidade de emprego», garantindo que «a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.». Deste modo, reputando a precariedade no trabalho como «inaceitável» e como «um fator de instabilidade e injustiça social, que compromete de forma decisiva o desenvolvimento e o perfil produtivo do país», que «desrespeita o direito ao trabalho e à segurança no emprego inscritos na Constituição», destacam o seu impacto nos «vínculos de trabalho, nos salários e remunerações e na instabilidade laboral, pessoal e profissional», assim como assinalam que a precariedade «não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos representa simultaneamente uma condição e (um) fator de progresso e justiça social».

Com efeito, os proponentes registam a existência de «mais de 1 milhão e 200 mil trabalhadores com vínculos precários», de entre todas as modalidades que enumeram na exposição de motivos, que classificam como «as formas dominantes da precariedade laboral», e que associam à «limitação de direitos fundamentais», constatando que «aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego».

Perante este cenário, o Grupo Parlamentar (GP) do PCP apresenta as medidas constantes do projeto de lei em análise, que resume nos seguintes pontos:

- «A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no [artigo 12.º do Código do Trabalho](#) (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 13 de fevereiro, em prova efetiva da existência de contrato de trabalho», bem como «o alargamento das características relevantes para esse efeito» e a eliminação da necessidade de «provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida»;

- O aditamento de novos n.ºs 2 e 3 ao [artigo 12.º do CT](#), considerando-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e entidade patronal no caso de se provar a existência de contrato de trabalho, sendo devidos ao trabalhador todos os direitos inerentes a esse contrato (como a retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal) e ficando a entidade patronal obrigada a restituir à segurança social todas as contribuições devidas e não pagas;
- A redução das situações de recurso à contratação a termo, com a consequente alteração do [artigo 140.º do CT](#);
- A eliminação do aumento do período experimental para 180 dias nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração, com a revogação da [subalínea iii\) da alínea b\) do n.º 1 do artigo 112.º do CT](#);
- A supressão dos contratos especiais de muito curta duração, plasmados no [artigo 142.º do CT](#);
- 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 cessar por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 da duração do contrato para 1/2 da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra, com o aditamento de um [n.º 5 ao artigo 12.º](#) e a alteração do [n.º 1 do artigo 143.º](#), ambos do CT;
- Considera-se ainda sem termo a celebração de novo contrato a termo entre as mesmas partes, na situação de cessação não imputável ao trabalhador, sem que decorra metade da duração do contrato, incluindo renovações, igualmente com a alteração do [artigo 143.º do CT](#);
- O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando-se a sua aplicação durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação, e a fixação da obrigatoriedade da entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento efetuado em violação deste preceito, com as alterações daí decorrentes, consagradas na proposta de alteração ao [artigo 145.º do CT](#);
- A redução do número de renovações do contrato a termo certo para o máximo de duas, com a modificação do [n.º 4 do artigo 149.º do CT](#);
- A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de 3 anos, alterando-se para o efeito o [n.º 5 do artigo 148.º do CT](#);

- A renovação do contrato no final do termo, na ausência de declaração das partes que o faça cessar, por igual período, se outro não for acordado pelas partes, com a necessária alteração do [artigo 149.º do CT](#);
- 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, propondo-se com esse fito o aditamento de um artigo 12.º-A ao CT.

A iniciativa estrutura-se em seis artigos preambulares, correspondendo o primeiro ao seu objeto e os artigos 2.º a 4.º às alterações, aditamentos e revogações propugnadas para o Código do Trabalho. Por sua vez, o artigo 5.º visa salvaguardar as situações constituídas à data da entrada em vigor do regime proposto, enquanto o artigo 6.º dispõe sobre a entrada em vigor do diploma.

2) Por seu lado, o [Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª \(BE\)](#) assinala que o conceito de trabalho temporário institui uma relação triangular entre o trabalhador, a empresa de trabalho temporário (ETT) e a empresa utilizadora, externalizando estas últimas «os seus deveres quanto aos funcionários», enquanto «as empresas de trabalho temporário operam como intermediário entre o trabalhador e a empresa onde este exerce funções».

De seguida, os proponentes lembram a introdução do regime do trabalho temporário em Portugal em 1989¹, assim como elencam dados do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) que demonstram a abrangência (número de ETT e correspondente volume de receitas, número e percentagem de trabalhadores) e a evolução histórica desta modalidade de contrato de trabalho ao longo dos últimos anos, dando conta do incremento do recurso ao trabalho temporário, à semelhança do que tem sucedido em outros países. Depois, citam mesmo o Livro Verde sobre as Relações Laborais, em particular quanto à referência ao «recrudescimento do trabalho temporário, (que) acompanha uma tendência idêntica de aumento da incidência de contratos a termo», realçando que «o problema premente do trabalho temporário reside no facto das

¹ Mais precisamente com a entrada em vigor do [Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de outubro](#) - Define o regime jurídico do trabalho temporário exercido por empresas de trabalho temporário, que seria revogado pelo Lei n.º 19/2007, de 22 de maio.

empresas abusarem deste artifício para contornarem a lei e realizarem contratos temporários para funções indiscutivelmente permanentes». Por outra banda, não deixa de se defender a clarificação da noção de trabalho temporário, registando-se ainda que «o recurso ao *outsourcing* tem vindo também a surgir como uma forma de alargar o âmbito de aplicação do trabalho temporário, mas sem as submeter (as ETT) ao seu regime de aplicação.»

Desta forma, almejando a restrição do recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário, o Grupo Parlamentar do BE promove com a iniciativa em análise «o alargamento do direito de informação dos trabalhadores (aditamento de um artigo 174.º-A e de uma alínea i) ao n.º 1 do [artigo 181.º do CT](#)); as restrições das situações de admissibilidade de trabalho temporário (alteração do [artigo 175.º do CT](#)); o reforço das situações em que é proibido o recurso ao trabalho temporário (alteração do n.º 1 e revogação do n.º 2 do [artigo 179.º do CT](#)); a diminuição para 6 meses do período máximo de recurso ao trabalho temporário, em lugar dos dois anos atualmente previstos (aditamento de um novo n.º 3 ao [artigo 178.º do CT](#)); e a limitação a três vezes o número de renovações de contratos de trabalho temporários, por analogia ao que acontece com os contratos a termo (substituição do n.º 2 do [artigo 178.º do CT](#)); o alargamento destas regras ao *outsourcing*, com as devidas adaptações (aditamento de um artigo 192.º-A ao CT, epígrafado «Contrato de trabalho com empresas em regime de *outsourcing*»)»

O projeto de lei *sub iudice* é composto por seis artigos: o primeiro determina o seu objeto, enquanto o segundo, o terceiro e o quarto reúnem as alterações, aditamentos e revogações a introduzir no Código do Trabalho. Já o artigo 5.º contempla uma norma de informação e salvaguarda de direitos das estruturas representativas e dos trabalhadores visados pelas alterações em apreço. Por fim, o sexto e último artigo estabelece que a entrada em vigor do diploma ocorrerá 30 (trinta) dias após a sua publicação.

A este propósito, deverá fazer-se expressa menção no artigo 1.º da iniciativa às quatro últimas alterações ao Código do Trabalho, introduzidas pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, pela Lei n.º 14/2018, de 19 de março, pela Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro e pela Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, que aí não são mencionadas.

- **Enquadramento jurídico nacional**

Enquadramento constitucional

No quadro das relações individuais do trabalho, o [artigo 53.º](#) da Lei Fundamental estabelece que «é garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos». Adicionalmente, o [artigo 59.º](#) enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e, bem assim, à prestação de trabalho em condições de saúde e segurança. Estes direitos dos trabalhadores têm, em parte, uma natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias ([artigo 17.º](#) da Constituição).

Acresce que, o direito ao trabalho, constitucionalmente consagrado ([artigo 58.º](#)), incumbe ao Estado «a execução de políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais, e, bem assim, a formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores».

Com a revisão constitucional de 1982², a garantia da segurança no emprego passou a ser consagrada expressamente como direito, liberdade e garantia dos trabalhadores ([Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 372/91](#)). O sobredito [artigo 53.º](#) - que se mantém inalterado no texto constitucional desde a primeira revisão constitucional – «beneficia, por conseguinte, nos termos do [artigo 18.º](#), n.º 1 da Constituição, do regime aplicável aos direitos, liberdades e garantias em geral, sendo diretamente aplicável e vinculando, não apenas as entidades públicas, mas também as entidades privadas».

«A garantia da segurança no emprego conserva, em qualquer caso, uma dimensão positiva. Em particular, o legislador, vinculado pelos direitos, liberdades e garantias,

² Através da [Lei constitucional n.º 1/82, de 30 de setembro](#).

deve proteger o direito à segurança no emprego através da configuração de instrumentos legais (v.g. em matéria de suspensão ou de cessação dos contratos de trabalho ou de contratos de trabalho a termo) destinados à sua realização (Acórdãos n.ºs [148/87](#) e [581/95](#))³».

Os Professores Doutores Jorge Miranda e Rui Medeiros sustentam «que a Constituição deixa claro o reconhecimento de que as relações do trabalho subordinado não se configuram como verdadeiras relações entre iguais, procurando proteger a autonomia dos menos autónomos ([Acórdão n.º 581/95](#)). Por isso, embora essa possibilidade exista, a Constituição, na previsão específica do [artigo 53.º](#), nem sequer prevê o direito dos trabalhadores a rescindirem com justa causa e indemnização o contrato de trabalho, perante comportamentos graves e culposos do empregador. As limitações impostas pela garantia da segurança no emprego à autonomia contratual da entidade empregadora não são, à partida, inconstitucionais, uma vez que o artigo 53.º da Constituição arranca justamente do reconhecimento de que as relações de trabalho subordinado envolvem tipicamente relações de poder, nas quais o empregador assume uma posição de supremacia e o trabalhador carece de especial proteção ([Acórdão n.º 659/97](#))⁴».

Presunção de contrato de trabalho

No quadro das relações laborais, o atual [Código do Trabalho](#) - CT2009 (texto consolidado), aprovado pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#) (retificada pela [Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março](#), e alterado pelas [Leis n.ºs 105/2009, de 14 de setembro](#), [53/2011, de 14 de outubro](#), [23/2012, de 25 de junho](#), [47/2012, de 29 de agosto](#), [69/2013, de 30 de agosto](#), [27/2014, de 8 de maio](#), [55/2014, de 25 de agosto](#), [28/2015, de 14 de abril](#), [120/2015, de 1 de setembro](#), [8/2016, de 1 de abril](#), [28/2016, de 23 de agosto](#), [73/2017, de 16 de agosto](#), [14/2018, de 19 de março](#), [90/2019, de 4 de setembro](#)⁵ e [93/2019, de 4 de setembro](#)), no seu [artigo 12.º](#) veio consagrar a presunção de contrato de trabalho. Assim, plasmou no seu articulado os

³ *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501, 510 e 511.

⁴ *In*. MIRANDA, Jorge e MEDEIROS, Rui, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Coimbra Editora 2005, pág. 501.

⁵ Retificada pela [Declaração de Retificação n.º 48/2019, de 3 de outubro](#).

cinco requisitos a que a jurisprudência e a doutrina normalmente recorrem para qualificar o contrato de trabalho⁶, 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».

O n.º 2 do mesmo artigo estabelece que «constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado».

Importa mencionar a [Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto](#)⁷, que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado através de um procedimento administrativo da competência da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e de um novo tipo de ação judicial, a ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, passando esta última a constar no elenco do [artigo 26.º do Código de Processo do Trabalho](#).

O procedimento a adotar em caso de utilização indevida do contrato de prestação de serviços encontra-se regulado no artigo 15.º-A, sob a epígrafe, «Procedimento a adotar em caso de inadequação do vínculo que titula a prestação de uma atividade em

⁶ Leia-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça ([Processo n.º 424/13.3TTVFR.P1.S1](#)) – define a «diferenciação entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviço».

⁷ Teve origem no [Projeto de Lei nº 142/XII](#), da autoria de um conjunto de cidadãos eleitores constituindo uma iniciativa Legislativa de Cidadãos (ILC), intitulado Lei contra a Precariedade.

Para melhor apreciação da Lei nº 63/2013, de 27 de agosto, leia-se o [artigo](#) intitulado *As perplexidades geradas pela ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho*, de Viriato Reis (Procurador da República e Docente do Centro de Estudos Judiciários).

condições correspondentes às do contrato de trabalho» da [Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro](#)⁸, e tem início após a verificação pelo inspetor do trabalho de indícios de uma situação de prestação de atividade, aparentemente autónoma, em condições análogas ao contrato de trabalho, caso em que lhe incumbe lavrar um auto e notificar o empregador para, no prazo de 10 dias, regularizar a situação, ou se pronunciar sobre o que tiver por conveniente. A regularização pelo empregador deverá ser objeto de instrumento formal escrito, com a obrigação de reconhecimento expreso da relação de trabalho subordinado, cabendo a este último cumprir também com o dever de informação a que alude o [artigo 106.º do Código do Trabalho](#).

O serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral é a [Autoridade para as Condições do Trabalho](#) (ACT), que prossegue, entre outras, as atribuições de promover, controlar e fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações de trabalho (alínea a) do n.º 2 do artigo 11.º do [Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro](#), na sua redação atual, que aprovou a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), na sua designação atual, e a alínea a) do n.º 2 do artigo 2.º do [Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho](#), que aprovou a orgânica da Autoridade para as Condições do Trabalho).

Contrato de trabalho a termo resolutivo

O CT2009, na Secção IX, do Capítulo I, do Título II, do Livro I, regula as modalidades de contrato de trabalho, cuja Subsecção I prevê os contratos de trabalho a termo resolutivo, nos termos dos artigos [139.º](#) («Regime do termo resolutivo»), [140.º](#) («Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo»), [141.º](#) («Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo»), [142.º](#) («Casos especiais de contrato de trabalho de muito curta duração»), [143.º](#) («Sucessão de contrato de trabalho a termo»), [144.º](#) («Informações relativas a contrato de trabalho a termo»), [146.º](#) («Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo»), [147.º](#) («Contrato de trabalho sem termo»), [148.º](#) («Duração de contrato de trabalho a termo») e [149.º](#) («Renovação de contrato de trabalho a termo certo»).

⁸ Aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social.

O supramencionado [artigo 139.º](#) determina que o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente [subsecção](#)⁹, não pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, com exceção do n.º 2 do artigo 140.º e do artigo 145.º.

No quadro do preceituado no [artigo 140.º](#), «a contratação a termo resolutivo permite que o vínculo laboral entre o empregador e o trabalhador tenha uma natureza precária, em sentido de ao primeiro ser facilmente permitido cessar o contrato de trabalho, quando se verificar o evento futuro e certo que o admite. Na lógica que preside o legislador, pretendendo-se salvaguardar a segurança no emprego, estabeleceram-se exigentes requisitos materiais e formais relativamente ao contrato de trabalho a termo resolutivo, em molde a que este não subverta a manutenção de uma certa rigidez na cessação dos vínculos laborais. O contrato de trabalho a termo resolutivo só é admitido para certos fins, e na exata medida em que esses fins o justifiquem¹⁰».

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo exige que a estipulação do termo seja devidamente justificada, devendo essa justificação constar expressamente do contrato escrito, com a concreta indicação dos factos e circunstâncias que a integram, conforme previsto na alínea e) do n.º 1 do [artigo 141.º](#). Neste âmbito leia-se o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto ([Processo n.º 4509/16.6T8VNG.P1](#)).

O CT2009 criou o contrato de trabalho de muito curta duração, permitindo que «para fazer face a acréscimo excecional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente, nomeadamente em atividade sazonal no setor agrícola ou do turismo, de duração não superior a 35 dias» é possível a celebração de contrato a termo, sem necessidade de o mesmo estar sujeito à forma escrita, devendo apenas ser comunicado à segurança social em formulário eletrónico. A duração total de contratos de trabalho de muito curta duração de um

⁹ As [Leis n.ºs 90/2019, 4 de setembro](#) e [93/2019, de 4 de setembro](#) introduziram as últimas alterações ao CT, em particular, ao regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante dos artigos 139.º a 149.º.

¹⁰ *In*: MARECOS, Diogo Vaz - Código do Trabalho Comentado – 3.ª edição, Edições Almedina, 2017, pág. 400.

trabalhador com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho no mesmo ano civil. Em caso de violação do disposto acima mencionado, «o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos», nos termos do [artigo 142.º](#).

Ainda no âmbito do contrato de trabalho a termo, há autores¹¹ que defendem que o preceituado do n.º 1 do [artigo 143.º](#), «pretende evitar que através da celebração sucessiva de contratos, o empregador contorne as limitações à celebração de contratos a termo, designadamente aquela que decorre do número máximo de renovações do contrato e da duração deste. A norma visa impedir a ultrapassagem das limitações relativas à duração máxima do contrato de trabalho a termo, seja pela celebração de contrato a termo imediatamente após a cessação do anterior por decurso do respetivo termo ou qualquer outra causa extintiva não imputável ao trabalhador, seja pela existência de duas contratações intercaladas por período sem título contratual de duração inferior a um terço da duração do primeiro contrato».

Recentemente, o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, previsto nos artigos acima mencionados do CT2009, foi objeto de alterações introduzidas pelas [Leis n.ºs 90/2019, 4 de setembro](#)¹² e [93/2019, de 4 de setembro](#).¹³ Neste âmbito, o Gabinete do então Ministro do Trabalho, Solidariedade Social e Segurança Social, emitiu um [comunicado](#) respeitante às últimas alterações à legislação laboral, intitulado «O que muda com as novas regras de combate à precariedade».

No seguimento da discussão tripartida sobre o [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#), o anterior Governo apresentou aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social um conjunto de propostas visando reduzir a segmentação e a precarização das relações laborais e promover a negociação coletiva, do qual resultou um Acordo tripartido¹⁴ subscrito pelo Governo e pela maioria dos

¹¹ *In*: MONTEIRO, Luís Miguel e BRITO, Pedro Madeira – Código do Trabalho Anotado – 8ª edição, Almedina, Coimbra 2009, pág. 391.

¹² Na anterior legislatura foram apresentadas diversas iniciativas legislativas (consultar [aqui](#)), dando origem à referida [Lei n.º 90/2019, 4 de setembro](#).

¹³ Na anterior legislatura foram apresentadas diversas iniciativas legislativas (consultar [aqui](#)), dando origem à referida [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#).

¹⁴ Celebrado em janeiro de 2017.

Parceiros Sociais para «[Combater a precariedade e reduzir a segmentação laboral e promover um maior dinamismo da negociação coletiva](#)».

Neste seguimento, o Governo¹⁵ resolveu, através da [Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de junho](#), concretizar as propostas acordadas na Comissão Permanente de Concertação Social, aprovando o «Programa de ação para combater a precariedade e promover a negociação coletiva», comprometendo-se a adotar medidas em conformidade.

O atual Governo¹⁶, no seu [Programa](#), afirma «Aprofundar o combate à precariedade, a negociação coletiva e os meios de resolução de litígios», reconhecendo que «Portugal tem um nível excessivamente elevado de contratação não permanente, em comparação com outros países europeus, especialmente entre os jovens», comprometendo-se, entre outras medidas, a:

- Promover o diálogo social com vista ao reforço das medidas de combate à precariedade, à redução dos níveis de insegurança no mercado de trabalho e ao relançamento da negociação coletiva, desde logo assegurando a avaliação das medidas já tomadas neste âmbito;
- Reforçar os mecanismos de prevenção de conflitos laborais, em especial no âmbito da negociação coletiva;
- Reforçar os mecanismos de garantia de informação aos trabalhadores no âmbito da nova diretiva europeia das condições de trabalho justas e transparentes, nomeadamente no que diz respeito à definição de local e horário de trabalho;
- Aprofundar as exigências dos estágios profissionais apoiados, de modo a concentrá-los cada vez mais nas empresas que promovam o efetivo aumento de empregabilidade dos beneficiários;
- Penalizar as empresas condenadas por incumprimentos muito graves ou reincidência em ilícitos graves no campo das relações laborais, nomeadamente pela introdução de fatores de ponderação no acesso a concursos públicos e a políticas ativas de emprego, bem como aquelas que adotem práticas de *dumping* social, alargando a metodologia dos referenciais mínimos de trabalho digno,

¹⁵ [XXI Governo Constitucional](#).

¹⁶ [XXII Governo Constitucional](#).

- mediante cooperação entre os parceiros sociais e a Autoridade para as Condições do Trabalho, com sinalização desta em caso de incumprimento;
- Trabalhar, em estreito diálogo com os parceiros sociais, na configuração de modelos de resolução alternativa de litígios, tanto na dimensão coletiva como na dimensão individual dos conflitos laborais, partindo da boa experiência do colégio de árbitros já existente no Conselho Económico e Social, com ancoragem na negociação coletiva e com garantia dos direitos fundamentais de acesso à justiça.

Trabalho temporário

A revisão do [Código do Trabalho 2009](#), levada a efeito pela [Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro](#), 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 atual Código do Trabalho (CT2009), o regime do trabalho temporário passou (pelo menos parcialmente) a constar deste diploma, em particular dos [artigos 172.º a 192.º](#).

A incorporação do regime do trabalho temporário no [CT2009](#), todavia, não é, nem 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 atualmente do [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#)¹⁷, alterado pelas [Leis n.ºs 5/2014, de 12 de fevereiro](#), [146/2015, de 9 de setembro](#) e [28/2016, de 23 de agosto - versão consolidada](#), que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário.

¹⁷ Revogou a Lei n.º 19/2007 de 22 de maio na parte não revogada pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o novo Código do Trabalho.

Efetivamente, o atual Código do Trabalho, na Secção VI, do Capítulo I, do Título II, trata das seguintes matérias respeitante ao trabalho temporário:

- 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](#)).

Nos termos do novo Código do Trabalho, 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 sua celebração, 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 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 regime do trabalho temporário, previsto nos artigos acima mencionados do CT2009, foi objeto de alterações introduzidas pela [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#), à semelhança do regime do contrato de trabalho a termo resolutivo.

A [Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos](#) (APESPE RH)¹⁸ afirma que as empresas podem melhorar a sua gestão dos recursos humanos através do trabalho temporário organizado que lhes traz diversas vantagens, nomeadamente, «libertam-se das tarefas ligadas ao recrutamento e à seleção dos trabalhadores, ao processamento de salários, e ao cumprimento das

¹⁸ A Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE RH) é uma associação patronal e empresarial devidamente registada no MTSSS e com os seus estatutos mais recentes publicados no BTE nº 28, de 29 de julho de 2015. A APESPE RH reúne as principais empresas do Sector Privado de Emprego e os seus sócios, atualmente, representam mais de 70% do mercado do trabalho temporário organizado, sendo que, no caso da formação profissional e consultoria de recursos humanos, existem mais de 1.500 empresas registadas e certificadas.

obrigações legais e sociais, e do exercício do poder disciplinar; aproveitam o saber e a experiência acumulados das Empresas de Trabalho Temporário obtendo com maior grau de probabilidade a colaboração de trabalhadores com o perfil mais adequado aos postos de trabalho a preencher, assim como podem, também, beneficiar da experiência e saberes acumulados pelos trabalhadores temporários em tarefas idênticas noutras empresas; têm os trabalhadores qualificados e imediatamente produtivos, pelo período estritamente necessário, sem o tempo de espera que um processo de recrutamento e seleção pode durar; encontram nas Empresas de Trabalho Temporário, um apoio privilegiado de consultoria e gestão de recursos humanos e, sem acréscimo de custos, aconselhamento quanto à legalidade de procedimentos».

Dados estatísticos

De acordo com o último relatório anual «[Análise síntese do sector do trabalho temporário – ano 2017](#)»¹⁹, publicado pelo [Instituto do Emprego e Formação Profissional](#), refere que «o salário médio é de 556,25€ no 1º semestre e 563,90€ no 2º semestre. Os trabalhadores mais velhos apresentam tendência para auferir rendimentos superiores.

A atividade económica que mais trabalhadores emprega, em regime de TT, é o *Alojamento*, com um peso relativo superior a 20%, em ambos os semestres.

As profissões mais representativas são *os Trabalhadores não qualificados, e o Pessoal dos serviços e vendedores*, que representam, em conjunto, mais de 80% das profissões validadas, em ambos os semestres.

Considerando a duração do trabalho em meses, observa-se que a maioria dos contratos é de curta duração - até 3 meses.»

O [IEFP](#) organiza e mantém atualizado, disponibilizando eletronicamente para acesso público, o registo nacional das Empresas de Trabalho Temporário, que identifica as empresas licenciadas e aquelas em que ocorra a suspensão da atividade a pedido da

¹⁹ Editado em abril de 2019.

empresa, caducidade, cessação, revogação da licença, suspensão da atividade por incumprimento ou aplicação de sanção acessória.

De acordo com os últimos dados revelados pela [Pordata](#)²⁰, verifica-se que em 2018, a percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho temporário corresponde a 22% do total de trabalhadores empregados. Portugal é o terceiro país da União Europeia com maior incidência de contratos de trabalho temporário, ficando atrás da Polónia (24,3%) e da Espanha (26,9%).

Por sua vez, o [Livro Verde sobre as Relações Laborais 2016](#) observa que «o recrudescimento do trabalho temporário acompanha uma tendência idêntica de aumento da incidência dos contratos de trabalho com termo, o que indica, em termos globais, uma crescente incidência das modalidades contratuais não permanentes no contexto do mercado de trabalho português. Na verdade, não apenas se observa um aumento da incidência deste tipo de vínculos, como parece haver indícios de uma inversão estrutural da composição do trabalho, já que, nos anos mais recentes, os contratos não permanentes no tempo (contratos com termo, contratos de trabalho temporário e outros modelos contratuais não permanentes) assumiram proporções historicamente elevadas – em 2014, mais de 30% dos trabalhadores por conta de outrem, no setor privado, têm contratos não permanentes» (ver quadro que consta na pág. 175 do Livro Verde).

II. Enquadramento parlamentar

- **Iniciativas pendentes (iniciativas legislativas e petições)**

Apesar de se encontrarem pendentes nesta Comissão várias iniciativas que promovem a alteração do Código do Trabalho, nenhuma outra versa sobre a mesma matéria plasmada nos dois projetos de lei em apreço.

Por outro lado, cumpre referir que se encontra igualmente agendado para a reunião plenária de 19 de dezembro o debate da [Petição n.º 497/XIII/3.^a](#) - «Contra a

²⁰ Última atualização: 2019-07-05

precariedade, pelo emprego com direitos», subscrita pela CGTP - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses e outros (num total de 51.339 assinaturas), e que entre outras medidas propugna «a eliminação de todas as normas legais que facilitem a precariedade e o recurso ao trabalho temporário para responder às necessidades permanentes de empresas e serviços», bem como «o combate à externalização de serviços e subcontratação de trabalhadores, com garantia de contratação direta para postos de trabalho que respondam a necessidades permanentes das empresas e serviços». Esta petição deu entrada na Assembleia da República a 12 de abril de 2018, sendo tramitada pela CTSS, que aprovou o respetivo [relatório](#) a 24 de abril de 2019.

- **Antecedentes parlamentares (iniciativas legislativas e petições)**

Na XIII Legislatura, foi constituído na esfera da Comissão de Trabalho e Segurança Social o Grupo de Trabalho – Leis Laborais, que sobre esta matéria apreciou, entre outras iniciativas, a [Proposta de Lei n.º 136/XIII/3.ª \(GOV\)](#) - «Altera o Código de Trabalho, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social», bem como o [Projeto de Lei n.º 137/XIII/1.ª \(PCP\)](#) - «Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores», o [Projeto de Lei n.º 904/XIII/3.ª \(BE\)](#) - «Combate o falso trabalho temporário e restringe o recurso ao outsourcing e ao trabalho temporário (14.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro)» e o [Projeto de Lei n.º 912/XIII/3.ª \(PCP\)](#) - «Altera o regime de trabalho temporário limitando a sua utilização e reforçando os direitos dos trabalhadores (14.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)», e que no final aprovou indiciariamente um texto de substituição, ratificado em Comissão e aprovado em Plenário, que daria origem à suprarreferida [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#).

Ainda que dedicadas a setores profissionais mais específicos, poderá igualmente referir-se que deram entrada na anterior Legislatura as seguintes petições sobre precariedade laboral:

- [Petição n.º 256/XIII/2.ª](#) - «Solicitam que sejam adotadas medidas com vista à resolução da situação contratual precária dos técnicos especializados nas escolas», que tramitou

na Comissão de Educação e Ciência, tendo o respetivo debate ocorrido na reunião plenária de 13 de dezembro de 2017;

- [Petição n.º 263/XIII/2.ª](#) - «Solicitam a integração direta nos quadros do Centro Hospitalar do Oeste de todos os trabalhadores precários», que se encontra em apreciação nesta Comissão de Trabalho e Segurança Social;

III. Apreciação dos requisitos formais

- **Conformidade com os requisitos constitucionais, regimentais e formais**

O Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª é subscrito pelos dez Deputados do Grupo Parlamentar do PCP e o Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª é subscrito pelos dezanove Deputados do Grupo Parlamentar do BE, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 167.º da [Constituição](#), no artigo 118.º e no n.º 1 do artigo 119.º do [Regimento da Assembleia da República](#) (RAR), que consagram o poder de iniciativa da lei.

Trata-se de um poder dos Deputados, nos termos da alínea *b*) do artigo 156.º da Constituição e da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º do RAR, e dos grupos parlamentares, nos termos da alínea *g*) do n.º 2 do artigo 180.º da Constituição e da alínea *f*) do artigo 8.º do RAR.

As iniciativas em apreço são redigidas sob a forma de artigos, precedidas de uma breve exposição de motivos e têm uma designação que traduz sinteticamente o seu objeto principal, cumprindo os requisitos formais estabelecidos no n.º 1 do artigo 124.º do Regimento.

Respeitam ainda os limites previstos no n.º 1 do artigo 120.º do Regimento, uma vez que definem concretamente o sentido das modificações a introduzir na ordem legislativa e não parecem infringir princípios constitucionais.

O Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP) deu entrada a 25 de outubro de 2019 e foi admitido e anunciado a 6 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

O Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª (BE) deu entrada a 19 de novembro de 2019 e foi admitido e anunciado no dia 22 de novembro, data em que baixou, na generalidade, à Comissão de Trabalho e Segurança Social (10.ª).

A discussão das duas iniciativas na generalidade encontra-se agendada para a reunião plenária do dia 19 de dezembro.

- **Verificação do cumprimento da lei formulário**

A Lei n.º 74/98, de 11 de novembro, alterada e republicada pela [Lei n.º 43/2014, de 11 de julho](#), de ora em diante designada como lei formulário, contém um conjunto de normas sobre a publicação, identificação e formulário dos diplomas que são relevantes em caso de aprovação da presente iniciativa.

Os títulos das presentes iniciativas legislativas traduzem sinteticamente o seu objeto, mostrando-se conforme ao disposto no n.º 2 do artigo 7.º da lei formulário, embora, em caso de aprovação, possam ser objeto de aperfeiçoamento formal, em sede de apreciação na especialidade ou em redação final.

O título do Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP) indica que procede à 16.ª alteração ao Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, elencando no articulado os diplomas que lhe introduziram alterações, dando assim cumprimento ao disposto no n.º 1 do artigo 6.º da lei formulário, que estabelece o dever de indicar, nos diplomas legais que alterem outros, o número de ordem da alteração introduzida e a identificação dos diplomas que procederam a alterações anteriores.

Consultando a base de dados Digesto (*Diário da República Eletrónico*), constata-se que o Código do Trabalho sofreu, até à data, quinze alterações: [Lei 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](#), [Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto](#), [Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto](#), [Lei n.º 27/2014, de 8 de maio](#), [Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto](#), [Lei n.º 28/2015, de 14 de abril](#), [Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro](#), [Lei n.º 8/2016, de 1 de abril](#), [Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto](#), [Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto](#), [Lei n.º 14/2018, de 19 de março](#), [Lei n.º 90/2019, de 4 de](#)

[setembro](#) e [Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro](#), constituindo esta, em caso de aprovação, a sua décima sexta alteração.

Porém, a Lei Formulário foi aprovada e publicada num contexto de ausência de um Diário da República Eletrónico, sendo que, neste momento, o mesmo é acessível universal e gratuitamente.

Assim, por motivos de segurança jurídica, e tentando manter uma redação simples e concisa, parece-nos mais seguro e eficaz não colocar o elenco de diplomas que procederam a alterações, nem o número de ordem de alteração, quando a mesma incida sobre Códigos, «Leis Gerais», «Regimes Gerais», «Regimes Jurídicos» ou atos legislativos de estrutura semelhante. Neste caso, a contribuir para a falta de segurança jurídica acresce o facto de haver várias iniciativas pendentes na Comissão de Trabalho e Segurança Social que, em caso de aprovação, também alteram o Código do Trabalho.

No respeito pelas regras de legística que têm sido seguidas nesta matéria, e caso em sede de especialidade possa ser consensualizada uma única redação, no sentido de tornar a sua formulação mais sucinta e clara, sugere-se o seguinte título:

“Combate a precariedade laboral e restringe o recurso ao *outsourcing* e ao trabalho temporário e reforça os direitos dos trabalhadores, alterando o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro”

Ambos os projetos de lei consagram normas revogatórias expressas em relação a artigos do Código do Trabalho.

Relativamente à entrada em vigor, ambos os projetos de lei preveem que as iniciativas entrem em vigor 30 dias após a sua publicação, cumprindo-se assim o disposto no n.º 1 do artigo 2.º da lei formulário, segundo o qual: «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».

Caso venham a ser aprovadas, devem ser publicadas sob a forma de lei na 1.^a série do Diário da República, conforme o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 3.º da *lei formulário*.

Na presente fase do processo legislativo, as iniciativas em apreço não nos parecem suscitar outras questões em face da lei formulário.

Regulamentação ou outras obrigações legais

O artigo 5.º do Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.^a prevê que seja prestada informação prévia aos trabalhadores visados pelas alterações à legislação que se pretendem introduzir, bem como a sua afixação, em local visível, pelo menos sete dias antes da entrada em vigor da lei.

IV. Análise de direito comparado

- **Enquadramento no plano da União Europeia**

No âmbito da alínea b) do n.º 2 do artigo 4.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE), a política social, nos termos definidos no Tratado, é um dos domínios partilhados entre a União e os Estados-Membros.

Esta matéria é desenvolvida no Título X do Tratado, no qual se determina que a União apoiará e completará a ação dos Estados-Membros, designadamente, no que diz respeito às condições de trabalho (artigo 153.º, n.º 1, alínea b) do TFUE).

A [Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores](#) prevê que o mercado interno conduza a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores da União, nomeadamente no que se refere a formas de trabalho como o trabalho a termo, sazonal ou temporário.

A [Diretiva 1999/70/CE](#), respeitante ao acordo-quadro CES, UNICE e CEEP relativo a contratos de trabalho a termo, procurava a sua aplicação por parte dos parceiros sociais, devendo os Estados-Membros tomar as medidas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva.

O acordo-quadro destacava o papel dos parceiros sociais na estratégia europeia para o emprego, com o objetivo de proporcionar uma maior flexibilidade do tempo de trabalho e maior segurança dos trabalhadores. Foram assim estabelecidos os princípios gerais e requisitos mínimos relativos aos contratos de trabalho a termo, devendo estes ter em conta a realidade e especificidade das situações nacionais, setoriais e sazonais, reconhecendo-se também que, apesar desta regulamentação, os contratos de trabalho sem termo continuariam a ser a forma mais comum de relação laboral.

O principal objetivo deste acordo prendia-se com a melhoria da «qualidade do trabalho sujeito a contrato a termo, garantindo a aplicação do princípio da não discriminação», evitando «abusos decorrentes da utilização de sucessivos contratos de trabalho ou relações laborais a termo».

Entendia-se neste regime por «trabalhador contratado a termo o trabalhador titular de um contrato de trabalho ou de uma relação laboral concluído diretamente entre um empregador e um trabalhador cuja finalidade fosse determinada por condições objetivas» tais como uma data concreta, uma tarefa específica ou um certo acontecimento.

O acordo-quadro atribuía ainda aos Estados-Membros, após consulta dos parceiros sociais e «de acordo com a lei, acordos coletivos ou práticas nacionais», a possibilidade de incluir medidas que evitassem os abusos nesta prática, sobretudo no que respeita às razões objetivas que justificam a renovação de contratos a termo, a sua duração máxima e número máximo de renovações.

Em 2006, a Comissão Europeia lançou o [Livro Verde](#) intitulado «Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI», referindo a evolução do mercado de trabalho europeu, ligada ao progresso tecnológico, à intensificação da concorrência e à evolução da procura dos consumidores, refletindo-se na organização do trabalho e dando origem à proliferação de situações atípicas.

O Livro Verde aludia a preocupações como as transições profissionais, a insegurança jurídica, o trabalho prestado através de agências de trabalho temporário, a duração do tempo de trabalho, bem como a mobilidade de trabalhadores e o trabalho não declarado. Sublinhava ainda a melhoria das condições relativas aos contratos a termo, tempo parcial, temporário e sazonal.

No entanto, apesar da aplicação do acordo-quadro, preocupações relativamente à aplicação dos contratos a termo continuam a surgir, com destaque para o recurso a contratos a termo sucessivos, que cobrem necessidades permanentes. O Tribunal de Justiça da União Europeia reconheceu, num [acórdão](#) de 2016, que «o acordo-quadro impõe aos Estados-Membros que prevejam nas suas legislações, para prevenir a utilização abusiva dos contratos de trabalho a termo e mediante os meios que entendam, pelo menos um dos três pontos seguintes: 1) as razões objetivas que justifiquem a renovação do contrato de trabalho a termo; 2) a duração máxima total dos contratos a termo que podem ser celebrados sucessivamente e 3) o número de renovações possíveis de tais contratos e que a razão objetiva [para celebração de contrato de trabalho a termo] deve poder justificar concretamente a necessidade de cobrir necessidades temporárias e não necessidades permanentes.»

Em processos apensos ([C-184/15](#) e [C-197/15](#)), o Tribunal entende ainda que as autoridades nacionais devem prever medidas adequadas e suficientemente efetivas e dissuasivas para prevenir e sancionar os abusos verificados tanto nos contratos de trabalho a termo sujeitos às regras de direito privado como aos sujeitos ao direito administrativo.

Relativamente ao trabalho temporário, o [Acordo-Quadro relativo aos Contratos de Trabalho a Termo Certo](#) enunciava, no seu preâmbulo, a intenção de elaboração de um acordo semelhante neste âmbito.

O trabalho temporário encontra-se assim regulado a nível europeu pela [Diretiva 2008/104/CE](#), relativa ao trabalho temporário, e que pretende estabelecer um quadro mínimo de proteção para os trabalhadores temporários, com o objetivo de melhorar a

sua qualidade, assegurando que o princípio da igualdade de tratamento é aplicável aos seus trabalhadores.

Considera a Diretiva que o trabalho temporário responde às necessidades de flexibilidade das empresas e à proteção dos trabalhadores, aplicando-se a todos os trabalhadores 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 exercerem funções sob a autoridade e direção destes.

Refere-se ainda a empresas públicas ou privadas que sejam empresas de trabalho temporário e a utilizadores que exerçam uma atividade económica, com ou sem fins lucrativos.

De acordo com seu o artigo 5.º, 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.

Importa ainda aludir ao facto previsto no n.º 2 do artigo 6.º: «os Estados-Membros tomam as medidas necessárias para que sejam ou possam ser declaradas nulas as cláusulas que proibam ou tenham por efeito impedir a celebração de contratos de trabalho ou a constituição de uma relação de trabalho entre o utilizador e o trabalhador após o termo da sua cedência».

Refira-se também 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.

Mais recentemente, um [estudo do Eurofund](#) relativo a práticas de contratação fraudulentas mostra que alguns países indicaram formas específicas de contratos de trabalho afetados por usos fraudulentos, referindo, no caso de Portugal, o trabalho temporário.

Destaca-se ainda a [Resolução do Parlamento Europeu](#) de julho de 2017 sobre condições de trabalho e emprego precário que, nomeadamente, «exorta a Comissão e os Estados-Membros a abordarem o trabalho precário, incluindo o trabalho não declarado e o falso emprego independente, no sentido de assegurarem que todos os tipos de contrato de trabalho proporcionam trabalho digno com a adequada cobertura da segurança social e insta os Estados-Membros a assegurarem que, no momento em que emergirem novas formas de emprego, os seus sistemas de segurança social se adequem a este efeito, bem como exorta a Comissão e os Estados-Membros, a fim de combater o trabalho precário, a encorajarem o recurso a contratos sem termo certo e o intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros».

- **Enquadramento internacional**

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

ESPANHA

É com o [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (Estatuto dos Trabalhadores) que as relações laborais e os contratos de trabalho que se aplicam aos trabalhadores que voluntariamente prestam serviço retribuído por conta de outrem e dentro do âmbito de organização e direção de outra pessoa, física ou jurídica, denominada empregador ou empresário (n.º 1 do artigo 1) são regulados.

O contrato de trabalho não necessita assumir a forma escrita, podendo ser verbal (artigo 8), presumindo-se que este 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 (n.º 1).

De seguida, na secção 4.^a, estão previstas as modalidades que o contrato trabalho pode assumir: *Trabajo en común y contrato de grupo, contratos formativos, a tiempo parcial y de relevo, e trabajo a distancia* (artigos 10 a 13), que poderão ter um período probatório com as limitações temporais presentes no artigo 14.

Quanto à questão da duração dos contratos, refere o artigo 15 que estes podem ser por tempo indeterminado ou com uma duração limitada. Este artigo foi regulamentado, no que aos contratos de duração determinada diz respeito, pelo [Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre](#), por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, variando a duração consoante o objeto do contrato.

Por exemplo, quando um trabalhador é contratado para executar um trabalho ou serviço específico e ou com um tempo limitado, tem de ser celebrado um contrato de *'duración determinada'* com uma duração não superior a três anos, prorrogáveis por mais 12 meses, através de contrato coletivo setorial. Outro exemplo, no que se refere aos trabalhadores contratados devido a circunstâncias de mercado ou acumulação de tarefas, podem ter uma duração máxima de 6 meses dentro de um período de 12 meses. Os contratos podem dar resposta a necessidades sazonais de algumas atividades. Este período pode ir até um máximo de 18 meses por convenção coletiva de âmbito setorial estatal ou, na sua falta, por convenção coletiva setorial de âmbito inferior.

Através da [Ley 43/2006, de 29 de diciembre](#)²¹, para la mejora del crecimiento y del empleo, procurou-se combater a precariedade laboral, com a introdução de modificações relativas aos contratos a termo e temporários. Por exemplo, o n.º 2 do artigo 12 concede a condição de trabalhador fixo por tempo indeterminado ao trabalhador que num período de 30 meses tenha estado contratado por um período superior a 24 meses, com ou sem continuidade, para um mesmo posto de trabalho com a mesma empresa, mediante dois ou mais contratos a termo, seja diretamente ou através de empresa terceira.

O n.º 3 do artigo 15 considera contrato de trabalho por tempo indeterminado qualquer contrato temporário celebrado em violação de normas legais.

²¹ Todas as referências feitas ao [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 (Vigente hasta el 13 de Noviembre de 2015), consideram-se feitas ao atual Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), que revogou o anterior Estatuto.

No que às empresas de trabalho temporário diz respeito, estas são reguladas pela [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Nos termos do artigo 1, uma empresa de trabalho temporário (ETT) é aquela cuja atividade fundamental consiste em pôr à disposição de outra empresa utilizadora, com caráter temporário, trabalhadores por ela contratados. A contratação de trabalhadores para ceder temporariamente a outra empresa efetua-se através de ETTs devidamente autorizadas nos termos previstos no diploma. O mesmo artigo prevê que estas empresas possam atuar como agências de colocação desde que apresentem uma declaração mediante a qual cumpram os requisitos estabelecidos na [Ley de Empleo](#). O artigo 7 da lei que regula as ETTs prevê que aos contratos de “*puesto a disposición*” (contrato de utilização de trabalho temporário) aplicam-se, quanto à sua duração, as regras previstas nos artigos 11 e 15 e o Estatuto dos Trabalhadores. Nos termos do Estatuto, quando uma empresa contrata um trabalhador para a realização de uma obra ou serviço determinado, com autonomia própria dentro da atividade da empresa e cuja execução, embora limitada no tempo, seja em princípio de duração incerta, não o pode fazer por uma duração superior a três anos, prorrogado até doze meses por convenção coletiva de âmbito setorial estatal ou, na sua falta, por convenção coletiva setorial de âmbito inferior. Decorrido esse prazo, o trabalhador adquire a condição de trabalhador fixo da empresa. As convenções podem estabelecer critérios objetivos e compromissos de conversão dos contratos de duração determinada ou temporários, em indefinidos (artigo 15).

A lei também prevê, no seu artigo 8, os casos em que as empresas não podem celebrar contratos de “*puesto a disposición*” como:

- a) Para substituir trabalhadores em greve na empresa utilizadora;
- b) Para realizar trabalhos especialmente perigosos para a segurança e a saúde no trabalho, nos termos previstos da [disposição adicional segunda](#) desta lei e nas convenções ou acordos coletivos de trabalho;
- c) Para satisfação de necessidades que foram asseguradas por trabalhador que nos doze meses anteriores tenha sido objeto de despedimento ilegal, cujo contrato de trabalho tenha cessado por vontade do mesmo com fundamento no incumprimento por parte da entidade patronal, por despedimento coletivo, ou causas objetivas, exceto nos casos de motivos de força maior;

d) Para ceder trabalhadores a outras empresas de trabalho temporário.

Por sua vez, a lei permite a celebração destes contratos para a realização de uma obra ou serviço determinado cuja execução, embora limitada no tempo, é, em princípio, de duração incerta; para atender às exigências circunstanciais do mercado, acumulação de tarefas ou excesso de pedidos ainda que tratando-se de atividade normal da empresa; para substituir trabalhadores da empresa com direito a reserva de posto de trabalho; para assegurar de forma temporária um posto de trabalho permanente enquanto decorra o processo de recrutamento ou promoção de pessoal.

O contrato de trabalho temporário é um contrato formal, obrigatoriamente reduzido a escrito. Caso não se observe tal exigência, como referido anteriormente de acordo com o artigo 8 do Estatuto, presume-se celebrado por tempo indefinido.

Com relevo para o aprofundamento do tema, cumpre ainda mencionar a existência de uma página na Internet sobre a contratação de trabalhadores e as características de cada tipo de contrato da responsabilidade do [Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#) de Espanha.

FRANÇA

A [lei francesa](#) (*Code du Travail*) prevê o contrato de trabalho por tempo indeterminado como a regra geral da relação de trabalho ([artigo L1221-2](#)), podendo, no entanto, conter cláusulas a fixar prazo, resultantes da conclusão do seu objeto e nos casos e circunstâncias previstas para os contratos de trabalho a termo. O contrato de trabalho de duração indeterminada pode incluir um período experimental, com duração máxima de quatro meses (dois meses para empregados, três para supervisores e técnicos e quatro meses para executivos – [L1221-19](#)) podendo este período ser renovado por igual período ([L1221-21](#)).

Por seu turno, a celebração de contratos de trabalho por tempo determinado obedece a regras e pressupostos previamente estabelecidos na lei como para a substituição de um trabalhador que suspendeu o seu contrato de trabalho, por aumento temporário da

atividade da empresa ou para trabalhos sazonais ([L1242-2](#)). Adicionalmente, é permitida a contratação a termo em casos especiais destinados a incentivar o emprego de certas categorias profissionais ou no caso de o empregador se comprometer, por um período e sob determinadas condições, a formar profissionalmente o trabalhador ([L1242-3](#)).

A lei francesa prevê a impossibilidade de contratar trabalhadores para preencher postos de trabalho preenchidos nos seis meses anteriores por trabalhadores despedidos por razões económicas, exceto quando a duração deste contrato não exceder os três meses, sem possibilidade de renovação ([L1242-5](#)). A celebração de contratos a termo está igualmente vedada quando sirva para substituir trabalhadores que se encontrem em disputas laborais ou para a execução de trabalhos especialmente perigosos ([L1242-6](#)).

Quanto aos contratos de trabalho temporário, encontram acolhimento legal essencialmente nos artigos [L1251-5 a L1251-8](#) e [L1251-11 a L1251-13](#). Estes contratos não podem ter como objeto ou efeito a satisfação permanente de uma necessidade da empresa utilizadora e só podem ser utilizados para os fins previstos nos artigos [L1251-6](#) e [L1251-7](#).

O site service-public.fr tem uma página dedicada ao tema do trabalho temporário e apresenta os seguintes prazos máximos de prestação de trabalho nestas condições:

Durée maximale du contrat d'intérim	
Nature du contrat de mission	Durée maximum (renouvellement compris)
Remplacement d'un salarié absent	18 mois
Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu	18 mois
Remplacement d'un salarié passé temporairement à temps partiel	18 mois
Emploi saisonnier	18 mois
Emploi excluant le recours à un CDI	18 mois
Remplacement d'un non salarié (chef d'entreprise, chef d'exploitation agricole, profession libérale)	18 mois
Accroissement temporaire d'activité	18 mois
Commande exceptionnelle à l'export	24 mois
Mission exécutée à l'étranger	24 mois
Remplacement d'un salarié parti avant la suppression définitive de son poste	24 mois
Réalisation de travaux urgents pour mesures de sécurité	9 mois
Intérim dans l'attente de l'arrivée d'un salarié en CDI	9 mois
Cycle de formation effectué en apprentissage	36 mois

Organizações internacionais

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Em 1949, a [Organização Internacional do Trabalho](#) adotou a [Convenção n.º 96](#)²², que teve como objetivo a «supressão progressiva das agências de colocação não gratuitas com fins lucrativos e regulamentação das outras agências de colocação.»

²² Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção n.º 181.

Em 1984, Portugal, aprova, para ratificação, com a aceitação da sua parte III, a Convenção n.º 96, relativa a agências de colocação não gratuitas, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho na sua 32.ª sessão ([Decreto do Governo n.º 68/84, de 17 de outubro](#)).

Em 2001, a [Convenção n.º 181](#)²³, de 19 de junho de 1997, da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo [Decreto do Presidente da República n.º 13/2001, de 13 de fevereiro](#), adotou um novo enquadramento normativo regulador das agências de emprego privadas. «Com a adoção deste novo instrumento, a Organização Internacional de Trabalho visou alcançar uma melhor adequação às necessidades do mercado de emprego, bem como permitir uma garantia mais eficaz dos direitos sociais dos trabalhadores, sendo a mesma extensível quer às empresas que empregam trabalhadores para os colocar à disposição de utilizadores que orientam a prestação do trabalho, quer às que apenas promovem a aproximação entre a oferta e a procura de emprego, sem se tornarem parte das relações de trabalho que se constituem. As primeiras correspondem no direito português à figura das empresas de trabalho temporário e as segundas à figura das agências privadas de colocação²⁴».

No [site da OIT](#) em Lisboa é possível consultar as Convenções ratificadas por Portugal.

V. Consultas e contributos

Por dizerem respeito a matéria laboral, as presentes iniciativas foram submetidas a apreciação pública, nos termos e para os efeitos da alínea *d*) do n.º 5 do artigo 54.º e da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 56.º da Constituição, do artigo 134.º do Regimento da Assembleia da República e dos artigos 469.º a 475.º do Código do Trabalho. Nesse sentido, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 134.º do RAR, o Projeto de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP) foi publicado na [Separata n.º 1/XIV, DAR, de 19 de novembro de 2019](#), encontrando-se em apreciação pública de 19 de novembro a 19 de dezembro de 2019²⁵, enquanto o Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª (BE) foi publicado na [Separata n.º](#)

²³ A [Resolução da Assembleia da República n.º 13/2001](#) aprova, para ratificação, a Convenção n.º 181 da Organização Internacional do Trabalho, sobre as agências de emprego privadas, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 19 de junho de 1997.

²⁴ Cfr. Preâmbulo do [Decreto-Lei n.º 260/2009, de 25 de setembro](#), que regula o regime jurídico do exercício e licenciamento das agências privadas de colocação e das empresas de trabalho temporário.

²⁵ A redução para 20 (vinte) dias do prazo para a apreciação pública do Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª (BE) justifica-se pela urgência invocada, ao abrigo do [n.º 2 do artigo 473.º](#) do Código do Trabalho, tendo em

[5/XIV, DAR, de 29 de novembro de 2019](#), encontrando-se em apreciação pública de 29 de novembro a 19 de dezembro de 2019. Até à data não foi recebido nenhum contributo. Todas as pronúncias e pareceres recebidos serão disponibilizados na [página eletrónica da Assembleia da República](#), no [separador relativo às iniciativas da CTSS em apreciação pública na I Sessão Legislativa](#).

VI. Avaliação prévia de impacto

- **Avaliação sobre impacto de género**

O preenchimento, pelos proponentes, das fichas de avaliação prévia de impacto de género dos Projetos de Lei n.º 11/XIV/1.ª (PCP) e 89/XIV/1.ª (BE), em cumprimento do disposto na Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, apresenta como resultado global uma valoração neutra do impacto de género, sem embargo de o Grupo Parlamentar do BE atribuir ao Projeto de Lei n.º 89/XIV/1.ª (BE) uma valoração positiva quanto ao acesso e à distribuição de recursos entre homens e mulheres.

- **Linguagem não discriminatória**

Na elaboração dos atos normativos a especificação de género deve ser minimizada recorrendo-se, sempre que possível, a uma linguagem neutra ou inclusiva, mas sem colocar em causa a clareza do discurso.

Sem prejuízo de uma análise mais detalhada, na apreciação na especialidade ou na redação final, nesta fase do processo legislativo a redação dos projetos de lei não nos suscita qualquer questão relacionada com a linguagem discriminatória em relação ao género.

VII. Enquadramento bibliográfico

ALVES, Nuno de Almeida [et al.] - **Jovens em transições precárias : trabalho, quotidiano e futuro**. Lisboa : Mundos Sociais, 2011. 133 p. ISBN 978-989-96783-04-4. Cota: 44 – 23/2014.

Resumo: «Este livro procura entender como da precariedade laboral se pode passar à

conta o agendamento da discussão na generalidade da iniciativa para a reunião plenária de 19 de dezembro de 2019.

precariedade enquanto modo de vida, focando-se na situação dos jovens inseridos em postos de trabalho pouco qualificados e de baixa remuneração. Procura perceber as condições que levam à precariedade laboral, nomeadamente, o percurso escolar, a entrada no mercado de trabalho, os tipos de contrato e salários. Parte-se então para a análise dos modos de vida destes jovens, considerando-se especialmente os seus baixos rendimentos e a respetiva implicação na gestão do quotidiano, as dificuldades sentidas e os auxílios prestados, especialmente por parte da família. A conjugação destas duas dimensões permite perceber como a precariedade extravasa a condição laboral e contamina os restantes aspetos da vida pessoal, encobrendo as perspetivas de um futuro melhor. Apesar disso, identificam-se diversos tipos de estratégias e iniciativas que procuram superar as dificuldades atualmente vividas. O livro tem por base um estudo qualitativo baseado em 80 entrevistas a jovens trabalhadores com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos.»

CARMO, Renato Miguel do ; MATIAS, Ana Rita - As dimensões existenciais da precariedade : jovens trabalhadores e os seus modos de vida. **Revista crítica de ciências sociais** [Em linha]. Nº 118, (2019), p. 53-78. [Consult. 26 nov. 2019]. Disponível na intranet da AR:<URL: <http://catalogobib.parlamento.pt:81/images/winlibimg.aspx?skey=&doc=127335&img=12918&save=true>>. ISSN 0254-1106.

Resumo: «Os jovens são considerados um dos grupos mais afetado pela crise, tornando-se assim mais vulneráveis a condições precárias de trabalho. Este artigo procura compreender os impactos sociais e individuais da precariedade no seu modo de vida, a partir da análise de um conjunto variado de dimensões objetivas e subjetivas, que relatem as perceções dos indivíduos sobre os seus percursos no presente e no futuro. Realizaram-se entrevistas semidiretivas a 24 jovens portugueses licenciados. Uma das principais conclusões indica que o futuro tende a ser encarado com grande imprevisibilidade e incerteza, o que afeta não só a sua condição económica, como também o seu modo de vida. Na verdade, para a maioria dos entrevistados a experiência profissional atual incorpora alguns aspetos considerados alienantes, que restringem a capacidade de autonomia e de agência por parte do sujeito.»

CARMO, Renato Miguel do ; MATIAS, Ana Rita - **Retratos da precariedade : quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens**. Lisboa : Tinta -da-China, 2019. 182 p. ISBN 978-989-671-478-9. Cota: 44 - 215/2019.

Resumo: «O Brexit em Inglaterra, a eleição de Donald Trump e de Jair Bolsonaro, a ascensão da extrema-direita em vários países da Europa: tudo isto são sintomas de um enorme mal-estar social. Neste contexto de esvaziamento de aspirações e expectativas em relação ao futuro, há um fenómeno devastador em crescimento no mercado de trabalho europeu e português, que continua a ser «invisível»: a precariedade laboral. Este livro, que conta com o testemunho de 24 jovens portugueses, olha para um dos grupos mais afectados pela crise económica-financeira, procurando aferir o verdadeiro impacto da banalização do trabalho precário. Muitos jovens enfrentam hoje situações de estágios não-remunerados, bolsas de investigação consecutivas, contratos a termo, recibos verdes e outros, muitas vezes durante vários anos, mergulhando num ciclo de incerteza que não compromete apenas o seu presente - rouba-lhes a possibilidade de traçarem projectos de vida e tem consequências sociais para todos nós.»

ESPADA, Conceição - Stresse e trabalho temporário. **Recursos humanos magazine**. Lisboa. Nº 87 (jul./ago. 2013), p. 22-27. Cota: RP-810.

Resumo: «Hoje em dia, as questões do stresse profissional estão declaradamente alteradas, pois as situações de stresse são causadas mais pelas questões de instabilidade económica e social. Existe uma pressão geral de manter o posto de trabalho, de não se ir para o desemprego e de se aguentar um determinado compromisso financeiro, muitas vezes difícil de manter.

Como tal, a insegurança e a incógnita de se ter trabalho hoje e amanhã são, de certa forma, uma generalidade, independentemente de se ter contrato ou não. Posto isto, o trabalho temporário abarcou novos contornos, ou seja, no passado recente era uma situação nitidamente de instabilidade e insegurança para a maioria das pessoas (exceto para aqueles que o tinham como opção). Hoje em dia, quem viveu na situação de trabalho temporário durante algum tempo habituou-se a viver sem uma certeza para amanhã e, como tal, tem uma maior capacidade de viver a incerteza dos tempos atuais. Estudos recentes (da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa) indicam que atualmente existe uma maior tendência de diminuição do stresse nos trabalhadores

temporários do que nos permanentes. Na atualidade, com a mudança do mercado e da situação económica, é preferível ter um trabalho temporário do que estar desempregado!»

FREITAS, Pedro Petrucci de – Da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho : breves comentários. **Revista da Ordem dos Advogados**. Lisboa. ISSN 0870-8118. Ano 73, nº 4 (out./dez. 2013), p. 1423-1443. Cota: RP-172.

Resumo: O presente artigo aborda a questão da precariedade laboral, nomeadamente a utilização indevida da figura do contrato de prestação de serviços na relação de trabalho subordinado e como esta situação pode levar a uma ação de reconhecimento de existência de contrato de trabalho. Este tema é analisado tendo em conta os seguintes tópicos: antecedentes e indicadores relativos à utilização indevida de contratos de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado; procedimento em caso de utilização indevida de contrato de prestação de serviços; da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho; outros efeitos – a regularização do contrato de trabalho perante a Segurança Social; breves conclusões.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - A precaridade : um novo paradigma laboral? In **Congresso Europeu de Direito do Trabalho**. Coimbra : Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5546-6. P. 37-55. Cota: 12.06.9 - 223/2014.

Resumo: Segundo o autor deste artigo, todas as transformações na esfera laboral convergem num único sentido: uma precarização cada vez maior da situação do trabalhador, onde a segurança no emprego desapareceu. O tema da precarização é desenvolvido ao longo do artigo tendo em conta os seguintes tópicos: a estabilidade como modelo clássico de relação laboral; as crises económicas e a sua repercussão no Direito do trabalho; a globalização da economia e os seus efeitos na legislação laboral; as transformações no Direito do Trabalho; a nova realidade do trabalho precário.

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: O autor apresenta o contrato a termo numa perspetiva diferente, considerando que ele desempenha um importante papel como instrumento de política económica. Não se trata contudo de efetuar a apologia desta forma de contratação, já que algumas virtudes que comporta não fundamentam tal postura, mas também não faz uma crítica frontal, pois, nas palavras do autor, os inconvenientes que encerra não justificam a sua repulsa liminar.

O autor começa por delinear o contexto evolutivo desta forma de contratação, passando de seguida à sua análise detalhada. Identifica duas funções distintas: uma positiva, conseguida através da celebração do contrato (criação, desenvolvimento, manutenção e extinção de empresas); e uma função negativa obtida pela cessação do contrato (adaptação do nível de mão-de-obra às fases desfavoráveis e diminuição da conflitualidade interna).

MOTA, Ana Elizabete - Superexploração : uma categoria explicativa do trabalho precário. In **A segurança social é sustentável**. 1ª ed. Lisboa : Bertrand, 2013 . ISBN 978-972-25-2681-4. P. 291-312. Cota: 28.36 – 202/2017.

Resumo: «Este ensaio é resultado das pesquisas que venho realizando desde os anos 1990, cujo objeto são as relações entre a dinâmica do capitalismo contemporâneo, as transformações no mundo do trabalho e as políticas de proteção social. De inspiração marxiana, o pressuposto que orienta a discussão revela o meu modo de pensar a realidade: se a aparência e a essência dos fenómenos se confundissem, toda a ciência seria desnecessária, porque perderia a sua finalidade – que é conhecer a realidade e as suas tendências numa perspetiva crítica. Esta realidade à qual me refiro é a sociedade capitalista, que cria e recria historicamente mecanismos e engrenagens para assegurar a sua reprodução, sempre conflitiva e contraditória, determinada pelos movimentos de acumulação de riqueza e da pauperização dos trabalhadores. Daí ser a desigualdade social inerente ao desenvolvimento do capitalismo, quaisquer que sejam os seus movimentos conjunturais.»

NOVOS proletários : a precariedade entre a «classe média» em Portugal. Lisboa : Edições 70, 2012. 153 p. ISBN 978-972-44-1719-6. Cota: 44 – 99/2013.

Resumo: Na presente obra, os seus autores procuram refletir sobre o modo como o processo de precarização laboral em curso, ao impor-se como um modelo global de

gestão do trabalho, se tem estendido a profissões e atividades qualificadas. Este volume apresenta reflexões de enquadramento sobre esta questão, desde as dinâmicas recentes de mobilidade social na sociedade portuguesa, até à integração laboral dos jovens, passando pela relação da precariedade com formas de organização política.