



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

Projecto de Lei n.º 215 /X

**COMBATER A PRECARIIDADE, MELHORANDO A ESTABILIDADE NO
EMPREGO, ALTERANDO O CÓDIGO DE TRABALHO QUANTO AO
CONTRATO DE TRABALHO A TERMO**

Exposição de motivos

Em Portugal a precariedade, nas relações de trabalho ao longo dos últimos anos, tem aumentado de uma forma contínua sendo muito superior à média comunitária.

O Código de Trabalho do governo das direitas agravou ainda mais a precariedade do emprego, nomeadamente quanto à contratação a prazo: alargando a possibilidade de renovação sucessiva do contrato de duas para três vezes, e permitindo o alargamento da duração total do contrato, incluindo eventuais renovações, de três para seis anos.

O Código estabelece que “o contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades”.

Quanto ao contrato de trabalho a termo incerto, estabelece ainda que este “dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração”.

Num e noutro caso, não se fixa o limite máximo de tempo para a duração dos contratos, que fica dependente da duração da actividade para a qual se contratou o trabalhador.

Por outro lado, o artigo 172º da Regulamentação do Código de Trabalho, a única penalização prevista para a entidade patronal pelo recurso excessivo à contratação a prazo, determina somente que a parcela da taxa social única a cargo do empregador (23,75%), cuja percentagem de trabalhadores a termo certo seja igual ou superior a

15%, é aumentada relativamente a todos os trabalhadores contratados a prazo certo em 0,6% nos contratos a prazo com duração superior a três anos e que não excedam 5 anos, 1% nos contratos a prazo com duração superior a cinco anos. Fora da penalização e da contabilização para efeitos de aplicação da mesma ficam os contratos de trabalho a termo incerto.

Daqui decorre que os contratos a prazo com duração até três anos não terão de suportar, praticamente, qualquer penalização, o mesmo acontecendo em relação aos contratados a prazo a tempo incerto, para os quais não está prevista qualquer penalização. Pode assim concluir-se que o incentivo à manutenção de elevados níveis de precariedade compensa amplamente.

De acordo com um estudo sobre a força de trabalho comunitária, divulgado pelo Eurostat, Portugal era, em 2004, o terceiro país da União Europeia com maior número de trabalhadores por conta de outrem em situação precária - com contratos a prazo -, numa tabela onde a Polónia aparece logo em segundo lugar e o primeiro continua a ser ocupado por Espanha.

Do total de pessoas empregadas em Portugal, um quarto - 19,8% - não tem um vínculo definitivo com a entidade patronal, sobretudo mulheres, indica o Eurostat, sendo a média comunitária de 13,7%.

Tradicionalmente, Portugal é dos países comunitários com mais trabalho precário. Aliás, só a entrada da Polónia (e de nove outros países) na União Europeia, no início de 2004, fez o país descer do segundo para o terceiro lugar na tabela.

Os dados nacionais mais recentes, referentes ao último trimestre de 2005, indicam que existem 582 mil pessoas com contratos a termo, num universo de 3.831.300 de trabalhadores por conta de outrem.

A elevada precariedade contribui decisivamente para a baixa taxa de formação e o baixo nível de escolaridade que se verifica em Portugal e explica também a baixa produtividade e competitividade da maioria das empresas portuguesas.

Acresce que as entidades patronais, ao substituírem um ordenado base digno por prémios vários, têm vindo a penalizar os trabalhadores que procuram melhorar os seus níveis de escolaridade, contribuindo desse modo para manter os actuais baixos níveis de escolaridade.

Paradigmático é o caso da Irlanda em que a produtividade por empregado é cerca de 90% superior à portuguesa. No entanto, a percentagem de trabalhadores contratados a

prazo na Irlanda é apenas de 3,5%, quando em Portugal já atinge, neste momento, cerca de 20%.

Os jovens são dos mais atingidos pela precarização do emprego e pela terciarização da economia. Para corrigir esta realidade, defende-se a eliminação do n.º 3 da alínea b) do artigo 129.º, na sua redacção actual. Muito embora se perceba que a previsão dessa alínea tenha por objecto incentivar a admissão de trabalhadores à procura do primeiro emprego ou desempregados de longa duração, conjugando essa previsão com a dispensa de encargos da segurança social e até criando empregos subsidiados, entende-se que os incentivos deveriam ficar por aí e não estenderem-se à possibilidade legal de contratação a termo de trabalhadores nessa situação, eternizando a precariedade. A existência de tais incentivos parece justificar o posicionamento contrário.

Ponderando os preocupantes níveis de precariedade de trabalho existentes no nosso país e a necessidade de os combater, de assumir a centralidade do trabalho e de cidadania ao nível da empresa e da sociedade, importa dar sinais que contribuam efectivamente para esse combate. Ele passa pela moralização e restrição dos trabalhos de natureza objectivamente temporária, pela eficaz fiscalização da inspecção de trabalho em que o cumprimento da legislação só deveria levar à celebração excepcional de contratos a termo. Deve assumir-se como princípio que a uma função permanente deve corresponder um contrato sem termo.

Pelo que o presente diploma defende:

- A conversão automática em contratos sem termo dos contratos de trabalho a termo celebrados sucessiva e intercaladamente entre as mesmas partes para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades de contratos de trabalho; assim como
- A impossibilidade da contratação a termo por um período de 6 meses, quando anteriormente tenha havido um contrato a termo com uma duração igual ou superior a 12 meses para o mesmo posto de trabalho, e que tenha cessado por motivo não imputável ao trabalhador; retomando deste modo algumas das disposições da Lei 64-A/89, de 27 de Fevereiro, na sua versão última que inclui diversas alterações positivas aprovadas pelo BE, PCP e PS, durante o tempo do Governo de António Guterres.
- Impossibilidade da duração dos contratos a termo superior a um ano;
- Fixação de um ano como limite máximo para a duração do contrato de trabalho a termo incerto, independentemente da circunstância que lhe deu origem;

- Agravamento da penalização do empregador, cuja percentagem de trabalhadores contratados a termo certo ou incerto seja igual ou superior a dez por cento, no limite máximo de quinze por cento, em mais 1% da taxa social única a seu cargo.

Assim, nos termos constitucionais e regimentais aplicáveis, as Deputadas e os Deputados do Grupo Parlamentar do Bloco de Esquerda propõem o seguinte projecto de lei:

Artigo 1.º

Objecto

O presente diploma altera o Código de Trabalho, publicado em anexo, à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, quanto ao contrato de trabalho a termo, combatendo a precariedade e melhorando a estabilidade no emprego;

Artigo 2.º

Alterações ao Código de Trabalho publicado em anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto

Os artigos 129º, 130º, 131º, 132º, 133º, 135º, 136º, 137º, 138º, 139º, 140º, 141º, 142º, 143º, 144º, 145º, 388º e 389º do Código do Trabalho publicado em anexo à Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 129.º

(...)

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 392.º ou em outra norma especial, o contrato de trabalho com termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades:

2 - (...):

a) Substituição de trabalhador que, por qualquer razão se encontre impedido de prestar o seu trabalho;

- b) Substituição de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
 - c) (...);
 - d) Eliminada;
 - e) Actividades sazonais;
 - f) (...);
 - g) (...);
 - h) (...).
- 3 - (...):
- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta;
 - b) Eliminada.

Artigo 130.º

(...)

- 1 - Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo;
- 2 (...).

Artigo 131.º

(...)

- 1 - O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes e conter as seguintes indicações:
- a) (...);
 - b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
 - c) Local e horário de trabalho;
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
- 2 - (...).
- 3 - Para efeitos da alínea e) do n.º 1, a indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção expressa dos factos e circunstâncias que

objectivamente integram esse motivo, devendo a sua redacção estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4 - Considera-se contrato sem termo aquele em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, bem como as referências exigidas na alínea d) ou na alínea e) do n.º 1 deste artigo.

Artigo 132.º

(...)

1 - A celebração sucessiva ou intercalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para a satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo decorrido desde o início do primeiro contrato de trabalho.

2 - Exceptua-se do número anterior a contratação a termo com fundamento nas alíneas e) e g) do n.º 2 do artigo 129.º.

3 - Sem prejuízo do disposto no artigo 392.º, é nulo, não produzindo nenhum efeito, o contrato de trabalho a termo que seja celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador permanente.

4 - A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato de trabalho a prazo que tenha durado 12 meses, impede uma nova admissão a termo, certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos seis meses.

Artigo 133.º

(...)

1 – O empregador deve comunicar, no prazo máximo de cinco dias úteis, à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa, a celebração, prorrogação e cessação do contrato a termo.

2 - (...).

3 – (...).

4 – (...).

Artigo 135.º

(...)

1 - (...).

2 - A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a pagar ao trabalhador uma indemnização correspondente a seis meses de remuneração base.

3 - Cabe ao empregador o ónus da prova de não ter preterido o trabalhador no direito de preferência na admissão, previsto no n.º 1.

Artigo 136.º

(...)

O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador contratado sem termo.

Artigo 137.º

(...)

1 - (...).

2 - A formação profissional certificada corresponde a um mínimo de 20 horas anuais.

3 - (...).

4 - (...).

5 - (...).

Artigo 138.º

(...)

1 - (...).

2 - Eliminado.

Artigo 139.º

(...)

O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder um ano, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

Artigo 140.º

(...)

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, a estipulação do prazo tem de constar expressamente do contrato.

2 - (...).

3 - A renovação dos contratos com prazo inferior a um ano só é possível até ao limite máximo fixado no n.º 5 e nos casos excepcionais em que se mantiverem as circunstâncias de transitoriedade que justificaram a estipulação do termo no contrato inicial, o que deverá constar de estipulação escrita entre as partes.

4 - A renovação do contrato não pode implicar a colocação em categoria e funções inferiores às previstas no contrato inicial e está sujeita à verificação das exigências materiais e formais da sua celebração.

5 - A renovação do contrato nos termos do n.º 2, não pode exceder, incluindo o prazo do contrato inicial, 12 meses consecutivos, findos os quais o contrato será automaticamente convertido em contrato sem termo.

6 - Considera-se como um único contrato aquele que seja objecto de renovação.

Artigo 141.º

(...)

O contrato considera-se sem termo se for excedido o prazo de duração máxima fixado no artigo 139º ou o disposto nos números 2 e 5 do artigo anterior, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

Artigo 142.º

(...)

1 - (...).

2 - (...).

3 – A celebração de contratos a termo em violação do disposto nos números anteriores implica a nulidade da estipulação do termo, considerando-se o contrato sem termo.

Artigo 143.º

(...)

A celebração de contrato de trabalho a termo incerto só é admitida nas situações previstas nas alíneas a), e), g), e h) do n.º 1 do artigo 129.º.

Artigo 144.º

(...)

O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da actividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração, não podendo ultrapassar, no entanto, o prazo máximo de um ano.

Artigo 145.º

(...)

1 – Considera-se contratado sem termo o trabalhador que permaneça no desempenho da sua actividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 5 dias depois da conclusão da actividade, serviço, obra ou projecto para que haja sido contratado, ou o regresso do trabalhador substituído ou a cessação do contrato deste ou o decurso do prazo máximo estipulado pelo artigo anterior.

Artigo 388.º

(...)

1 - (...).

2 - A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês ou fracção de duração,

calculada segundo a fórmula estabelecida no artigo 264.º, não podendo, essa compensação, ser inferior a um mês.

3 – (...).

Artigo 389.º

(...)

1 - O contrato de trabalho a termo incerto caduca mediante comunicação do termo pela entidade empregadora ao trabalhador, com a antecedência mínima de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até 6 meses, ou de 6 meses a 1 ano.

2 - (...).

3 - (...).

4 – (...).”

Artigo 3.º

Alteração da Lei nº 35/2004, de 29 de Julho

Os artigos 172.º e 173.º da Regulamentação do Código do Trabalho, aprovada pela Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, passam a ter a seguinte redacção:

“Artigo 172.º

(...)

A parcela da taxa social única a cargo de empregador, cuja percentagem de trabalhadores contratados a termo certo ou incerto seja igual ou superior a dez por cento, no limite máximo de quinze por cento, é aumentada relativamente a todos os trabalhadores contratados a termo certo, em 1%.

Artigo 173.º

(...)

A percentagem de trabalhadores contratados a termo prevista no artigo anterior tem como limite máximo quinze por cento do total de trabalhadores da empresa, relativos ao mês precedente.”

Artigo 4.º
Revogação

É revogado o artigo 174.º da Regulamentação do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 5.º
Vigência

O presente diploma entra em vigor 30 dias após a sua publicação.

Assembleia da República, 20 de Fevereiro de 2006
As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda