PARTIDO COMUNISTA PORTUGUÊS
Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 782/XVII/2.ª

Combate a precariedade laboral e reforça os direitos dos trabalhadores

(21.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho)

Exposição de motivos

A precariedade laboral, que atinge de forma especial a maioria dos jovens, é um dos traços mais marcantes da situação social do país e da exploração a que a política de direita tem sujeitado os trabalhadores.

É necessário e urgente promover a estabilidade de emprego, cumprindo e fazendo cumprir o direito ao trabalho e à segurança no emprego previsto na Constituição, assegurando que a um posto de trabalho permanente corresponda um vínculo de trabalho efetivo, bem como erradicar todas as formas de precariedade.

Sucessivos governos PSD e PS foram responsáveis por alterações à legislação laboral, com o objetivo de generalização da precariedade, degradação das condições de trabalho e tentativa de liquidação de direitos laborais e sociais. Disto são exemplo as alterações ao Código do Trabalho, a generalização do recurso ilegal à precariedade, o embaratecimento e facilitação dos despedimentos e o agravamento das condições de articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

De facto, a precariedade laboral, a contratação ilegal e a violação dos direitos dos trabalhadores estão diretamente relacionadas com a opção política baseada em baixos salários, degradação das condições de trabalho e elevados níveis de exploração.

Os anteriores governos do PS deram continuidade à precarização do trabalho e das suas condições e nada resolveram nas últimas alterações à legislação laboral, quando tinham

uma excelente oportunidade para o fazer, tendo aliás recusado as propostas do PCP para a revogação das normas gravosas do Código do Trabalho. Já o governo PSD/CDS dá mostras de não ter desistido da sua intenção de uma nova ofensiva contra os trabalhadores e os seus direitos.

Atualmente, em Portugal, o recurso à contratação através de vínculos precários é uma prática reiterada e abrange muitos milhares de trabalhadores. São os contratos a termo em desrespeito pela lei, o uso abusivo de recibos verdes, o trabalho encapotado pelo regime de prestação de serviços, as bolsas de investigação ou estágios profissionais e o trabalho temporário sem observância de regras as formas dominantes da precariedade laboral, que apenas têm como elemento comum a precariedade e a insegurança de vínculos laborais associadas à limitação de direitos fundamentais. Aos períodos contínuos ou descontinuados de precariedade de vínculo juntam-se, quase sempre, longos e repetidos períodos de desemprego.

A precariedade no trabalho é inaceitável, com impacto nos vínculos de trabalho, nos salários e remunerações; traduz-se em instabilidade laboral, pessoal e profissional; e desrespeita o direito ao trabalho e à segurança no emprego inscritos na Constituição.

A precariedade é um fator de instabilidade e injustiça social, que compromete de forma decisiva o desenvolvimento e o perfil produtivo do país. A precariedade não é uma inevitabilidade e o emprego com direitos representa uma condição e um fator de progresso e de justiça social.

Por isso, o PCP apresenta propostas de reforço dos direitos dos trabalhadores e de combate a este flagelo económico e social:

- A transformação da presunção de contrato de trabalho estabelecida no art.º 12.º do Código do Trabalho em prova efetiva da existência de contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se procede ao alargamento das características relevantes para esse efeito e se elimina a necessidade de provar o prejuízo para o trabalhador e para o Estado para efeitos de aplicação da contraordenação estabelecida.

- A determinação de que, provada a existência de contrato de trabalho, considera-se sem termo o contrato celebrado entre o trabalhador e entidade patronal. Assim, além de contar para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de serviço prestado, são devidos ao trabalhador todos os direitos inerentes do contrato de trabalho (como a retribuição do período de férias e os subsídios de férias e de Natal) e a entidade patronal fica obrigada a restituir à segurança social todas as contribuições devidas e não pagas.
- A redução das situações em que é possível recorrer à contratação a termo.
- A revogação do aumento do período experimental para 180 dias nos casos de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração.
- A revogação dos contratos especiais de muito curta duração.
- O aumento do período em que a entidade patronal fica impedida de proceder a novas admissões através de contrato a termo ou temporário, para as mesmas funções desempenhadas, quando o contrato cessou por motivo não imputável ao trabalhador, de 1/3 para ½ da duração do contrato, reduzindo ainda as exceções a esta regra.
- 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. Caso decorra aquele período, mas se verifique o recurso sucessivo e reiterado à contratação a termo, como forma de iludir aquele mecanismo, entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, opera automaticamente a conversão em contrato de trabalho sem termo.
- O reforço do direito de preferência do trabalhador, clarificando que também se aplica durante a duração do contrato e não apenas após a sua cessação. É ainda estabelecida a obrigatoriedade de a entidade patronal refazer todo o processo de recrutamento feito em violação deste direito, dando ao trabalhador a possibilidade de optar entre o exercício do direito de preferência nesse novo processo de recrutamento e a indemnização, que propomos que aumente para o dobro (de três para seis meses da remuneração base).

- A redução do número de renovações do contrato a termo certo para o máximo de duas.
- A redução da duração do contrato a termo incerto para o máximo de três anos.
- Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.
- O estabelecimento de sanções económicas, fiscais e contributivas para as entidades patronais que recorram a formas de contratação precária, bem como a obrigatoriedade de abrirem processo de recrutamento para preenchimento daquele posto de trabalho, no prazo de um mês.

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

Assim, ao abrigo ao abrigo da alínea b) do artigo 156.º da Constituição e da alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Regimento, os Deputados da Grupo Parlamentar do PCP apresentam o seguinte Projeto de Lei:

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei procede à 21.ª alteração à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, com vista ao combate à precariedade laboral e ao reforço dos direitos dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Os artigos 12.º, 139.º a 143.º, 145.º e 147.º a 149.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, passam a ter a seguinte redação:

«[…]

Título II

Contrato de trabalho

Capítulo I

Disposições gerais

Secção I

Contrato de trabalho

(…)

Artigo 12.º

Contrato de trabalho

1 — **Existe um contrato de trabalho quando**, na relação entre a pessoa que presta uma atividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem **pelo menos duas** das seguintes características:

a) […];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [novo] O prestador de trabalho se encontre numa situação de dependência económica face ao beneficiário da atividade, designadamente através da prestação de trabalho à mesma entidade pelo período de seis meses ou que, no mínimo, 70% do seu rendimento total provenha da prestação de serviços a uma mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns;

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

2 — [novo] Sem prejuízo dos mecanismos previstos na Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, que instituiu mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviços em relações de trabalho subordinado, considera-se sem termo o contrato celebrado entre as partes no qual se verifiquem pelo menos duas das características enunciadas no n.º 1.

3 – [novo] Para efeitos do número anterior, considera-se que a relação laboral existe desde o início da prestação da atividade, pelo que todos os efeitos do contrato de trabalho sem termo se reportam a todo o período de trabalho prestado, designadamente para efeitos de contagem da antiguidade do trabalhador.

4 – [novo] O disposto no número anterior compreende o cumprimento de todos os deveres inerentes à entidade patronal, designadamente, o pagamento da retribuição correspondente às férias, aos subsídios de férias e de Natal e de todas as demais prestações patrimoniais devidas ao trabalhador, bem como o pagamento à segurança social de todas as contribuições devidas e não pagas, desde o início da relação laboral.

5— [novo] A cessação da prestação de serviços findo o prazo referido na alínea f) do n.º 1, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afectação

de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objecto, celebrado com a mesma entidade patronal ou outra que com esta se encontre em relação de domínio ou de grupo ou mantenha estruturas organizativas comuns, antes de decorrido o período de um ano.

6 - Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador a prestação de atividade, por forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho.

7 – (anterior n.º 3).

8 — (anterior n.º 4).

Artigo 112.º

(...)

1 - (...):

a) (...);

b) (...)

i) (...);

ii) (..);

iii) Revogado;

c) (...).

2 - (...):

a) (...);

b) (...).

3 - (...).

4 - (...).

5 - **Revogado**.

6 - (...).

7 – (...).

8 – (...).

(...)

Secção IX

Modalidades de contrato de trabalho

Subsecção I

Contrato a termo resolutivo

Artigo 139.º

(...)

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

Artigo 140º

(...)

1 - (...).

2 – Considera-se necessidade temporária da empresa:

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

b) Atividades sazonais;

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

3 – Só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto quando se verifique alguma das situações referidas no número anterior.

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

5 – (…).

6 – (…).

Artigo 141º

(…)

1 – (…):

a) (…);

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

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

d) (…);

e) (…);

f) (…);

2 – (…).

3 – (…).

4 – (...).

Art.º 142.º

(...)

Revogado

Artigo 143º

(...)

1 - A cessação do contrato de trabalho a termo, por motivo não imputável ao trabalhador, impede nova admissão ou afetação de trabalhador através de contrato de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, celebrado com a mesma entidade patronal ou **outra que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns**, antes de decorrido um tempo equivalente a **metade da duração do contrato, incluindo renovações.**

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

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

4 – [novo] Ainda que respeitando o prazo previsto no n.º 1, o contrato celebrado entre as mesmas partes, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho, converte-se automaticamente em contrato de trabalho sem termo.

5 – [novo] É nula a estipulação de termo em contrato de trabalho celebrado posteriormente à aquisição pelo trabalhador da qualidade de trabalhador efetivo.

6 – [novo] O disposto no n.º 1 não é aplicável no caso de nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição.

7 - (Anterior n.º 3).

(…)

Artigo 145º

(…)

1 – **Durante o contrato e** até 30 dias após a cessação do mesmo, **o trabalhador tem preferência, em igualdade de condições, na celebração de contrato de trabalho sem termo para funções idênticas na mesma entidade patronal ou sociedade que com esta se encontre em relação de participações recíprocas, de domínio, de grupo, ou que mantenham estruturas organizativas comuns.**

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

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

4 – (anterior n.º 3).

5 – Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs **1 a 3**.

(…)

Artigo 147º

(…)

1 – (…):

a) (…);

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

c) (…);

2 – (…):

a) (…);

b) (…);

c) (…);

3 – (…).

Artigo 148º

(…)

1 – (…).

2 - O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista nas **alíneas a) a c) do n.º 2 do artigo 140.º**, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

3 – (…).

4 - Revogado.

5 – O contrato de trabalho a termo incerto **dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo, em qualquer caso, exceder o máximo de 3 anos.**

6 - (...).

Artigo 149º

(…)

1 – Revogado.

2 – Na ausência de declaração das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período, se outro não for acordado pelas partes.

3 – (…).

4 – O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até duas vezes e a duração total das renovações não pode exceder o período limite previsto no n.º 1 do artigo 148.º.

5 - (...).»

[…]»

Artigo 3.º

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

É aditado o artigo 12.º-B - "Regime sancionatório aplicável às situações de recurso ilegal a formas de contratação precária" - à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com a seguinte redação:

Artigo 12.º-B

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

1 – O recurso a formas de contratação de trabalhadores para trabalho subordinado correspondente a necessidades permanentes em violação da lei corresponde a uma contraordenação muito grave.

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

a) fica impedida de receber, durante o prazo de dois anos, qualquer tipo de benefício ou isenção fiscal;
b) fica impedida de se candidatar e de receber, durante o prazo de 3 anos, fundos comunitários ou qualquer tipo de apoio do Estado;
c) é obrigada a repor, no prazo de 30 dias, todas as importâncias devidas à Segurança Social necessárias à recomposição da situação que se verificaria caso a contratação do trabalhador se tivesse efetuado dentro da legalidade.

3 - Os prazos previstos no n.º anterior contam-se a partir do trânsito em julgado da ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho ou, na sua falta, findo o prazo de 10 dias previsto no n.º 1 do art.º 15.º-A da Lei n.º 107/2009, de 14 de setembro.

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

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

[…]»

Artigo 4.º

Norma revogatória

São revogados o n.º 1 al. b) iii) do artigo 112.º, o artigo 142.º, o n.º 4 do artigo 148.º e o n.º 1 e 4 do art.º 149.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 5.º

Salvaguarda de direitos

Da entrada em vigor da presente lei não pode resultar diminuição da proteção, garantias e direitos dos trabalhadores, aplicando-se às situações constituídas à entrada em vigor do presente o regime que se mostrar mais favorável.

Artigo 6.º

Entrada em vigor

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

Assembleia da República, 22 de setembro de 2026

Os Deputados,

Alfredo Maia, Paula Santos, Paulo Raimundo