



Bloco de Esquerda

Grupo Parlamentar

PROJETO DE LEI N.º 729/XIII/3.^a

ALTERA O REGIME JURÍDICO APLICÁVEL À CONTRATAÇÃO A TERMO, CONCRETIZANDO OS COMPROMISSOS CONSTANTES DO PROGRAMA DE GOVERNO E AS RECOMENDAÇÕES DO “GRUPO DE TRABALHO PARA A PREPARAÇÃO DE UM PLANO NACIONAL DE COMBATE À PRECARIEDADE”, PROCEDENDO À 13.^a ALTERAÇÃO À LEI 7/2009 DE 12 DE FEVEREIRO

Exposição de motivos

A “Posição conjunta do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda sobre solução política”, assinado pelos Grupos Parlamentares do Partido Socialista e do Bloco de Esquerda em 10 de novembro de 2015, definia um conjunto de matérias de convergência entre os dois partidos, sem prejuízo das diferenças no conteúdo programático de cada um deles.

No quadro desse acordo insere-se o “*combate decidido à precariedade, incluindo aos falsos recibos verdes, ao recurso abusivo a estágios e ao uso de contratos de emprego/inserção para substituição de trabalhadores*”. Nesse âmbito foi constituído um Grupo de Trabalho para preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade composto por representantes dos partidos signatários e pelo membro do Governo que tutela a área respetiva, bem como por especialistas independentes.

O relatório do grupo de trabalho em apreço, subscrito por deputados do Bloco de Esquerda, do Partido Socialista e pelo Governo, faz um diagnóstico da contratação a

termo, com base em dados da Eurostat de 2015, segundo os quais Portugal apresenta uma elevada incidência de contratos não permanentes, sobretudo em termos comparativos, no quadro da União Europeia. No 2.º trimestre de 2016, os contratos a termo representavam 22,6% do trabalho por conta de outrem (TCO), ou seja, um valor acima da média europeia, de aproximadamente 14% e correspondiam a 18,6% do emprego total. Entre os TCO jovens (15-24 anos), a incidência de contratos não permanentes é particularmente elevada (67,5%) e muito superior à média europeia (45%). Quanto ao crescimento dos vínculos não permanentes constatou-se que, no 2º trimestre de 2016, estes contratos cresceram 4,9%, enquanto os contratos sem termo cresceram apenas 0,8%, tal como ocorreu em 2015 e em 2014. Por sua vez, os dados do Fundo de Compensação do Trabalho sobre novos vínculos indicam que somente um em cada cinco dos novos contratos são permanentes e que, em sentido inverso, cerca de 20% são contratos de curta duração (inferior a 60 dias). O relatório aponta ainda para o facto de, em Portugal, o trabalho não permanente ser maioritariamente involuntário, sendo que “não conseguir encontrar um emprego permanente” é o principal motivo indicado pelos TCO com idades entre os 25 e os 64 anos para deter este tipo de vínculos (86,9%), o mesmo sucedendo em relação aos jovens dos 15 aos 24 anos (67,9%).

O relatório releva ainda o facto dos contratos não permanentes terem associados maiores níveis de instabilidade e de insegurança laboral. Nesse sentido é salientado que 1/3 do desemprego registado no IIEFP decorre do fim de contratos a prazo e que mais de metade dos subsídios de desemprego atribuídos decorrem da cessação por caducidade de contrato trabalho a termo. É ainda de salientar que os contratos não permanentes estão associados a remunerações significativamente mais baixas e a percentagem de trabalhadores em risco de pobreza do País tem um nível social e politicamente inaceitável, rondando os 11%.

Segundo os dados constantes do Livro Verde sobre as Relações Laborais, disponível para consulta desde 22 de março de 2017, verifica-se, nos últimos anos, um recuo significativo da incidência de contratos de trabalho sem termo no setor privado passando de 74,4% em 2010 para 69,5% em 2014 (-4,9 p.p.). Podemos ainda concluir que os contratos sem termo estão sobretudo concentrados nos trabalhadores mais antigos da mesma empresa. Em 2014 só 29,3% dos trabalhadores que estavam há menos de quatro anos na empresa tinham contratos sem termo.

Em resultado desta análise e diagnóstico no relatório elaborado pelo grupo de trabalho, foram identificadas pelo Bloco de esquerda, Partido Socialista e pelo Governo um conjunto de matérias com vista a alterações legislativas, designadamente:

- *“Reformulação do artigo 139.º do CT no sentido de clarificar que o regime do contrato de trabalho a termo resolutivo pode ser afastado por Instrumento de Regulamentação Coletiva do Trabalho desde que cumpra o princípio da “satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade” previsto no n.º 1 do artigo 140.º do CT;*
- *Eliminação da alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do CT, que atualmente prevê como motivo justificativo para a contratação a termo a contratação de trabalhador à procura do primeiro emprego e de desempregados de longa duração ou outra situação prevista em políticas ativas de emprego;*
- *Reformulação do n.º 1 do artigo 149.º do CT no sentido de esclarecer expressamente que, no caso de contratos de trabalho a termo não renováveis, mantém-se o direito à compensação previsto para a caducidade de contratos a termo;*
- *A necessidade de redução do limite máximo previsto na alínea a) do n.º 4 do artigo 140.º do CT, que permite justificar a contratação a termo por dois anos às empresas ou estabelecimentos em início de laboração que empreguem menos de 750 trabalhadores, na medida em que tal, dadas as características do tecido empresarial nacional, abarcará praticamente todas as empresas a funcionar em Portugal”;*

Além disso, no Programa do XXI Governo (páginas 23 e 24) estava já identificado um conjunto de compromissos sobre esta matéria. Nesse documento, aprovado pela maioria na Assembleia da República, refere-se o seguinte:

- *“Para diminuir o número excessivo de contratos a prazo, melhorar a proteção dos trabalhadores e aumentar a taxa de conversão de contratos a prazo em permanentes, será proposta a limitação do regime de contrato com termo, que deve deixar de ser a regra quase universal de contratação, limitando-se fortemente a sua utilização;*
- *A revogação da norma do Código do Trabalho que permite a contratação a prazo para postos de trabalho permanentes de jovens à procura do primeiro emprego e*

desempregados de longa duração, e avaliar novos mecanismos de aumento da sua empregabilidade”

Sem prejuízo de outras alterações que, no quadro da sua autonomia política, o Bloco de Esquerda possa vir a propor, este projeto concretiza as alterações ao regime da contratação a termo nos termos que constam do Programa do Governo e nos termos em que foram consensualizados no âmbito do Grupo de Trabalho para preparação de um Plano Nacional contra a Precariedade.

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

Artigo 1.º

Objeto

A presente lei altera o regime jurídico aplicável ao contrato de trabalho a termo, clarificando o critério para afastamento do regime por instrumento de regulamentação coletiva e limitando as situações em que é admissível a sua utilização.

Artigo 2.º

Alterações ao Código do Trabalho

Os artigos 139.º, 140 e 149.º do Código do Trabalho, na versão dada pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações, passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 139.º

Regime do termo resolutivo

O regime do contrato de trabalho a termo resolutivo, constante da presente subsecção, pode ser afastado ou modificado por instrumento de regulamentação coletiva, com exceção do disposto no n.º 1 do artigo seguinte.

Artigo 140.º

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1- (...).

2- (...).

3- (...).

4- (...):

a) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa que empregue menos de 10 trabalhadores, nos termos da alínea a), do n.º 1 do artigo 100.º;

b) (revogado).

5- (...).

6- (...).

Artigo 149.º

Renovação de contrato de trabalho a termo certo

1- (...).

2- O acordo previsto no número anterior não afasta o direito do trabalhador à compensação prevista no n.º 2 do artigo 344.º.

3- (anterior n.º 2).

4- (anterior n.º 3).

5- (anterior n.º 4).»

Artigo 3.º

Norma revogatória

É revogada a alínea b) do n.º 4 do artigo 140.º do Código do Trabalho na versão dada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as posteriores alterações.

Artigo 4.º

Entrada em vigor

O presente diploma entra em vigor nos 30 dias seguintes à sua publicação.

Assembleia da República, 11 de janeiro de 2018

As Deputadas e os Deputados do Bloco de Esquerda,